

Impressum

Herausgeberin:

Evangelische Landeskirche in Baden
Fachstelle Ehrenamt
Blumenstraße 1-7, 76133 Karlsruhe

Redaktionskreis:

Oberkirchenrat Dr. Matthias Kreplin,
Leitung Referat Verkündigung in
Gemeinde und Gesellschaft
Detlev Meyer-Düttingdorf M.A.,
Landesstelle für Evangelische
Erwachsenen- und Familienbildung
Dr. Silke Obenauer, Missionarische
Dienste/Fachstelle Ehrenamt
Kerstin Sommer M.A., Evangelisches
Kinder- und Jugendwerk Baden
Annegret Trübenbach-Klie
Dipl.Rel.päd./Dipl.Soz.päd., Landes-
stelle für Evangelische Erwachsenen-
und Familienbildung

Gestaltung, Illustration Karte:

Martina Bocher, Zentrum für Kommu-
nikation

Fotos:

Adobe Stock

**Selbstverpflichtung
zum Nachhaltigen Drucken.**

Bei der Produktion von Druckprodukten orientieren wir uns an ökologischen Kriterien. Inhalt und Umschlag wurden auf 100% Recyclingpapier, Recystar Polar mit dem Blauen Engel ausgezeichnet, gedruckt. Alle durch diese Publikation verursachten CO₂-Emissionen werden kompensiert.

1. Auflage 2019

Druck durch:

EMAS-zertifizierte Druckerei Lokay e.k.,
64354 Reinheim



REISEFÜHRER IN DIE EHRENAMTS- LANDSCHAFTEN

DER EVANGELISCHEN
LANDESKIRCHE IN BADEN

Hinführung

Das Ehrenamt in der Evangelischen Kirche erscheint vielen als eine vertraute Landschaft – und doch: Wenn wir genauer hinsehen, dann gibt es in dieser Landschaft noch viele unentdeckte Regionen und noch manches spannende Reiseziel...

Dieser Reiseführer in die Ehrenamtslandschaften in der Evangelischen Landeskirche in Baden ist geschrieben für alle, die Verantwortung tragen für ehrenamtliches Engagement in unserer Landeskirche: für Ältestenkreise und andere Leitungsgremien, insbesondere auch für Hauptamtliche, deren Aufgabe es ist, Ehrenamtliche zu begleiten und zu fördern.

Ganz bewusst haben wir diese Arbeitshilfe als Reiseführer konzipiert und die einzelnen Kapitel entsprechend den üblichen Abschnitten eines Reiseführers gestaltet. Das soll Lust machen, sich diesem Thema zu widmen. Es hat aber auch einen tieferen Sinn: Die Entwicklung des ehrenamtlichen Engagements in einem Arbeitsgebiet ist ein längerer Prozess, durchaus einer Reise vergleichbar. Und wie bei einer Reise kann man dabei Enttäuschungen erleben oder auch sehr beglückende Erfahrungen machen.

Dieser Reiseführer zielt auf eine Vision ehrenamtlichen Engagements: Er sieht eine blühende Landschaft, in der Menschen sich gerne und mit Freude in der Evangelischen Kirche engagieren, in der es ein gutes Miteinander unter den Engagierten gibt – seien sie nun ehren- oder hauptamtlich. In dieser blühenden Ehrenamtslandschaft gibt es verschiedene Zugänge zum Ehrenamt und verschiedene Motivationen dürfen nebeneinander bestehen. Aufgaben und Rollen sind geklärt. Menschen entdecken ehrenamtliches Engagement als interessante Bereicherung für ihr Leben. Weil das Ehrenamt attraktiv erlebt wird, ist es auch möglich, neue Menschen für das Ehrenamt zu begeistern. Und Ehrenamtliche machen dort die Erfahrung, dass ihnen ihr Ehrenamt persönliche Entwicklungsperspektiven bietet. Sie haben die Freiheit, ihr ehrenamtliches Engagement zu erweitern, aber auch es zu reduzieren oder ganz zu beenden.

Dieser Reiseführer verdankt sich der Grundüberzeugung, dass unsere evangelische Landeskirche ohne Ehrenamtliche stark an Ausstrahlungskraft und Breitenwirkung verlieren würde. Deshalb freuen wir uns, wenn es sich

Verantwortliche auf den verschiedenen Ebenen und in den verschiedenen Arbeitsfeldern unserer Kirche zum Anliegen machen, ehrenamtliches Engagement zu fördern und weiterzuentwickeln. Dieser Reiseführer soll Anregungen und Unterstützung dazu bieten.

Wie ein Reiseführer ist diese Arbeitshilfe nicht dazu gedacht, von vorne bis hinten durchgelesen zu werden – vielmehr bieten die einzelnen Kapitel ganz Unterschiedliches. Manches ist eher zum Nachschlagen geeignet, manches aber auch als Impuls, um über die Ehrenamtskultur und die Förderung des Ehrenamts im eigenen Verantwortungsbereich nachzudenken.

Deshalb unser Vorschlag: Nehmen Sie sich zum Beispiel im Ältestenkreis einmal Zeit und diskutieren Sie den Abschnitt „Ausgewählte Routen – Der Prozess der Ehrenamtsförderung in Kirchengemeinden“ oder schauen Sie die Filmbeispiele im Abschnitt „Geheimtipps“ an!

Manchmal ist es hilfreich, nicht nur einen gedruckten Reiseführer zur Hand zu haben, sondern leibhaftige Perso-

nen, die durch unbekanntes Terrain führen und auf Dinge hinweisen, die sonst gar keine Beachtung gefunden hätten. Sollten Sie Interesse haben an einer solchen Reisebegleitung, dann wenden Sie sich einfach an die Fachstelle Ehrenamt im Evangelischen Oberkirchenrat. Dort vermittelt Ihnen Pfrin. Dr. Silke Obenauer, die Leiterin der Fachstelle, gerne eine kompetente Person – zum Beispiel zur Begleitung eines Beratungsprozesses oder zur Gestaltung einer Klausur des Kirchengemeinderats.

An der Erarbeitung dieses Reiseführers in die Ehrenamtslandschaften waren verschiedene Personen aus dem Evangelischen Oberkirchenrat beteiligt: *Mike Cares, Dr. Matthias Kreplin, Detlev Meyer-Düttingdorf, Dr. Silke Obenauer, Kerstin Sommer, Annegret Trübenbach-Klie*. Wir sind in verschiedenen Bereichen und Arbeitsfeldern des Oberkirchenrats verortet. Wir hoffen, dass Sie dieser Reiseführer gut unterstützt auf Ihrer Reise in das Land des Ehrenamts.

Das Redaktionsteam

Inhaltsverzeichnis

- 7 **Geografie und Klima – Das Ehrenamtsgesetz**
- 12 **Land und Leute** – Das Ehrenamt in der Evangelischen Landeskirche in Baden. Ein Grundlagenpapier
- 26 **Ausgewählte Routen** – Der Prozess der Ehrenamtsförderung in Kirchengemeinden und anderen Arbeitsfeldern
- 41 **Reiseplanung** – Vom Tun und Lassen in Gemeinden und im Ehrenamt. Impulse zu geistvoller Gelassenheit
- 50 **Als Gruppe unterwegs** – Zum Umgang mit Konflikten
- 58 **Geheimtipps** – Einige inspirierende Video-Clips
- 62 **Highlights** – Wertschätzung erfahren und geben
- 65 **Stichworte für Ihre Reise** – Ehrenamt konkret: Informationen für Verantwortliche für ehrenamtliche Arbeit bei kirchlichen Trägern
- 90 **Die Ehrenamtslandschaften in der badischen Landeskirche** – Eine Karte zum amüsierten Entdecken



Geografie und Klima – Das Ehrenamtsgesetz

Wenn wir verreisen, dann informieren wir uns über die Bedingungen in diesem Land: Wie ist das Klima? Wie sind die Landschaften gegliedert? Was ist unbedingt zu berücksichtigen?

In den Ehrenamtslandschaften der badischen Landeskirche werden diese Rahmenbedingungen definiert im Ehrenamtsgesetz, das die Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Baden nach einem längeren Beratungsprozess verabschiedet hat.



Kirchliches Gesetz über das Ehrenamt in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Ehrenamtsgesetz - EAG)

Die jeweils aktuelle Fassung des Ehrenamtsgesetzes finden Sie unter
www.kirchenrecht-baden.de

Vom 19. Oktober 2016

Die Landessynode hat das folgende kirchliche Gesetz beschlossen:

§ 1

Allgemeines

- (1) Ehrenamt im Sinne dieses Gesetzes ist jede freiwillig erbrachte, nicht auf Entgelt ausgerichtete Arbeit im kirchlichen Auftrag.
- (2) Dieses Gesetz findet nur Anwendung, soweit nicht in anderen Kirchengesetzen oder in auf diesen beruhenden Rechtsverordnungen spezielle Regelungen enthalten sind.

§ 2

Beauftragung zu ehrenamtlicher Tätigkeit

- (1) Ehrenamtliche Tätigkeit erfolgt insbesondere in den Pfarr- und Kirchengemeinden, Kirchenbezirken, Diensten und Werken in der Landeskirche (Träger).
- (2) Aufgaben und Zuständigkeiten werden gemeinsam vom Träger mit den ehrenamtlich Mitarbeitenden festgelegt.
- (3) Die Beauftragung erfolgt mündlich oder schriftlich durch den Träger. Soweit erforderlich können finanzielle, örtliche und zeitliche Rahmenbedingungen geregelt werden.
- (4) Ehrenamtlich Mitarbeitende, die ihr Amt kontinuierlich ausüben, sollen bei

der ersten Beauftragung in einem Gottesdienst nach der Ordnung der Agende in ihr Amt eingeführt werden. Bei Beendigung ihrer Tätigkeit sollen sie in einem Gottesdienst verabschiedet werden.

§ 3

Begleitung und Organisation des ehrenamtlichen Dienstes

- (1) Ehrenamtlich Mitarbeitende sollen beraten und in ihrer Tätigkeit unterstützt werden. Sie sollen angemessen eingearbeitet, kontinuierlich fachlich, geistlich und persönlich begleitet werden.
- (2) Ehrenamtlich Mitarbeitende haben Anspruch auf Fortbildung. Sie sollen an für ihren Dienst geeigneten und erforderlichen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.
- (3) Ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitende sollen vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammenarbeiten.

§ 4

Verpflichtung zur Verschwiegenheit und erweitertes Führungszeugnis

- (1) Ehrenamtlich Mitarbeitende haben über alle Angelegenheiten, die ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind und die ihrer Natur nach oder infolge besonderer Anordnungen vertraulich sind, Verschwiegenheit zu bewahren, auch über die Dauer ihrer Beauftragung hinaus (Artikel 111 Abs. 1 GO).
- (2) Soweit ehrenamtlich Mitarbeitende in den Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit beauftragt werden, haben sie, wenn dies nach Art und Umfang der Beauftragung angezeigt ist, vor der Beauftragung dem Träger ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1984 (BGBl. I S. 1229, 1985 I S. 195), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2226) geändert worden ist, vorzulegen.

§ 5**Finanzierung und Auslagenersatz**

- (1) Ehrenamtliche Tätigkeit erfolgt grundsätzlich unentgeltlich.
- (2) Nach vorheriger Absprache können die ehrenamtlich Mitarbeitenden Ersatz der ihnen entstandenen notwendigen Auslagen geltend machen. Dazu gehören insbesondere: Telekommunikations- und Portokosten, Kosten für die Beschaffung von Arbeitsmaterial und Fahrtkosten, sowie in besonderen Fällen die Kostenübernahme für Kinderbetreuung und Pflege betreuungsbedürftiger Angehöriger und Mehraufwand aufgrund einer Beeinträchtigung. Der Auslagenersatz kann nach Maßgabe der steuerrechtlichen Vorschriften pauschaliert werden. Für die Zahlung von Auslagenersatz sind die jeweiligen Rechtsträger zuständig. In ihren Haushalten sind die entsprechenden Mittel vorzusehen.

§ 6**Nachweis und Berücksichtigung ehrenamtlicher Tätigkeiten**

- (1) Ehrenamtlich Mitarbeitende haben einen Anspruch auf eine schriftliche Bestätigung ihrer Tätigkeit durch den Rechtsträger.
- (2) Bei Bewerbungen für den kirchlichen Dienst sollen im Ehrenamt und bei Fortbildungen im Ehrenamt erworbene Qualifikationen angemessen berücksichtigt werden.

§ 7**Haftung**

- (1) Soweit dem Rechtsträger durch ehrenamtlich Mitarbeitende bei deren ehrenamtlicher Tätigkeit ein Schaden entsteht, haften die ehrenamtlich Mitarbeitenden nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.
- (2) Sind ehrenamtlich Mitarbeitende einem Dritten zum Ersatz eines Schadens verpflichtet, den sie bei der Wahrnehmung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit verursacht haben, so können sie von dem Rechtsträger die Befreiung von

der Verbindlichkeit verlangen. Satz 1 gilt nicht, wenn der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht wurde.

- (3) Wird im Zusammenhang mit der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit Rechtsberatung erforderlich, können die ehrenamtlich Mitarbeitenden sich über den Dienstweg an den Evangelischen Oberkirchenrat wenden. Wird darüber hinausgehender Rechtsschutz notwendig, können die Kosten auf Antrag vom Träger übernommen werden.

§ 8**Rechtsverordnung**

In einer Rechtsverordnung des Evangelischen Oberkirchenrates werden nähere Regelungen zur Ausführung dieses Gesetzes getroffen, insbesondere zur konkreten Ausgestaltung der Begleitung und Organisation des ehrenamtlichen Dienstes, zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses sowie zur Fortbildung von ehrenamtlich Mitarbeitenden.

§ 9**Inkrafttreten**

Dieses kirchliche Gesetz tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft.

Dieses kirchliche Gesetz wird hiermit verkündet.

Karlsruhe, den 19. Oktober 2016

Der Landesbischof

Prof. Dr. Jochen Cornelius-Bundschuh

Land und Leute - Das Ehrenamt in der Evangelischen Landeskirche in Baden. Ein Grundlagenpapier

Bei der Reise in ein fremdes Land sind wir gespannt auf die Mentalität der Menschen. Was prägt ihre Kultur? Was sind Grundüberzeugungen, die sie verbinden? Wie sprechen sie über Dinge und wie sehen sie die Welt? Was prägt Land und Leute?

Was soll die Kultur in den Ehrenamtslandschaften der Evangelischen Landeskirche in Baden prägen? Wie verstehen wir ehrenamtliches Engagement? Und woran wollen wir uns ausrichten? Um diese Fragen zu klären, hat der Evangelische Oberkirchenrat 2012 einen Beirat Ehrenamt eingesetzt - bestehend aus ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden. In einem längeren Beratungsprozess verfasste der Beirat ein Grundlagenpapier, das Gremien aus verschiedenen Arbeitsbereichen und schließlich auch der Landessynode vorgelegt wurde. Deren Rückmeldungen wurden eingearbeitet. Und so formuliert das 2016 verabschiedete Grundlagenpapier, was ehrenamtliches Engagement in der Evangelischen Landeskirche in Baden ausmacht und ausmachen soll.

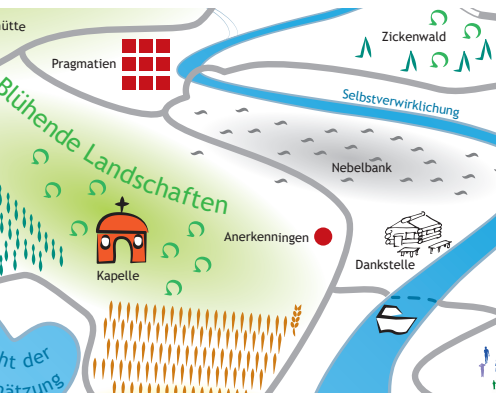


In der Evangelischen Landeskirche in Baden sind mehr als 55.000 Menschen ehrenamtlich engagiert. Mehr als 5.000 Personen sind beruflich bei der Landeskirche, den Kirchenbezirken, Gemeinden, Diensten und Werken in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt. Hinzu kommen die beruflich und ehrenamtlich Tätigen beim Diakonischen Werk in Baden und seinen Mitgliedseinrichtungen. Ohne das große Engagement all dieser Menschen gäbe es keine Evangelische Kirche in Baden. Die Kirche lebt vom Miteinander ehrenamtlicher und beruflicher Mitarbeit.

In den letzten Jahren waren eine Reihe von Entwicklungen zu verzeichnen, die das Selbstverständnis und das Miteinander von ehren-, neben- und hauptamtlich in der Kirche Tätigen verändert haben: Durch die aus finanziellen Erwägungen vorgenommene Stellenreduzierung (z. B. bei den Gemeindepfarrstellen oder den Kirchendiener*innen) entstand mancherorts die Frage, ob bisher beruflich wahrgenommene Aufgaben nun ehrenamtlich erfüllt werden sollten und könnten. Durch die stärkere Berufstätigkeit von Frauen in der Familienphase und die höhere berufliche Inanspruchnahme aller wurde gerade für die mittlere Generation ehrenamtliches Engagement schwieriger; dagegen wuchs die Zahl von gut qualifizierten

und leistungsfähigen Ruheständlern, die sich gerne ehrenamtlich engagieren. In manchen kirchlichen Arbeitsfeldern wie zum Beispiel im Prädikantendienst und in der Seelsorge entstand in den vergangenen Jahren ein hoch qualifiziertes Ehrenamt, bei dem Ehrenamtliche Aufgaben übernehmen, die früher ausschließlich von Hauptamtlichen übernommen wurden. Ehrenamtliche verstehen sich weniger als früher als Helferinnen und Helfer der beruflich Tätigen, sondern vielmehr als gleichberechtigt Mitwirkende. Die Demokratisierung, aber auch die Professionalisierung von Leitung in unserer Kirche ist weiter vorangeschritten und die überwiegend aus Ehrenamtlichen besetzten Leitungsgremien haben zunehmend an Entscheidungskompetenz gewonnen, sehen sich aber auch komplexeren Herausforderungen gegenüber und müssen Entscheidungen treffen, für die sie dann manchmal heftig öffentlich kritisiert werden. Zugleich wurde es schwieriger, Menschen für solche Ehrenämter zu gewinnen, die ein langfristig verbindliches Engagement mit zum Teil hohem Zeitaufwand erfordern. Neben klassische Arbeitsfeldern, die seit vielen Jahrzehnten in der Landeskirche existieren, sind neue, oft überparochial verortete Arbeitsfelder mit hohem Anteil ehrenamtlicher Mitarbeit hinzugekommen, manchmal angestoßen von Ehrenamt-

lichen, die ein Defizit in bestehender kirchlicher Arbeit wahrgenommen haben (z. B. Hospizarbeit, Tafelläden, Flüchtlingsarbeit). Gerade die Dynamik des freiwilligen Engagements in der Arbeit mit Flüchtlingen zeigt, welche Eigenständigkeiten und neuen Formen des Engagements möglich sind. Noch manch weitere Entwicklung wäre hier aufzuzählen.



Diese Veränderungen legen es nahe, dass sich die Evangelische Landeskirche in Baden in ihren Leitungsgremien auf den verschiedenen Ebenen unserer Kirche neu darüber verständigt, wie sie ehrenamtliches Engagement verstehen will und wie sie das Ehrenamt in den verschiedenen Handlungsfeldern weiterentwickeln will. Dazu will dieses Papier einen inhaltlichen Rahmen beschreiben. Dieser Rahmen soll Orientierung bieten, wo Sach- und Rechtsfragen in den verschiedenen Arbeitsbereichen und auf den verschiedenen

Ebenen der Kirche zu entscheiden sind. Er soll Perspektiven für die Weiterentwicklung ehrenamtlichen Engagements und des Miteinanders von Ehren- und Hauptamtlichen aufzeigen. Und er soll Richtlinien umfassen, die – jenseits der bestehenden Regelungen für die verschiedenen Organe und Arbeitsfelder – für ehrenamtliches Engagement innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Baden gelten.

Dieses Grundlagenpapier ist das Ergebnis eines intensiven Diskussionsprozesses, bei dem neben der Landessynode und dem Kollegium des Evangelischen Oberkirchenrats verschiedene Verbände und Gremien beteiligt waren. Landessynode und Oberkirchenrat haben sich die Grundaussagen des Textes zu eigen gemacht.

1. Die vielfältigen historischen Wurzeln des modernen Ehrenamtes

In der gesamten abendländischen Tradition gehört der Beitrag des Einzelnen zum allgemeinen Wohl unverzichtbar zu einem sinnerfüllten Leben. Im 19. Jahrhundert führte dies zur Einrichtung von kirchlichen und bürgerlichen Ehrenämtern. Dies schlägt sich nieder in den Kirchenordnungen, etwa durch die Einrichtung von Synoden und der preußischen Städteordnung

mit herausgehobenen Ehrenämtern im lokalen Bereich, die Bürgern und Kirchenmitgliedern übertragen wurden, um ihnen Anteil an der Ausübung von Macht und Übernahme von Leitungsverantwortung zu geben. Die Ehrenämter waren sorgfältig auszuüben und zu verwalten und waren mit öffentlichem Ansehen („Ehre“) versehen. In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts entstand daneben das soziale Ehrenamt, bei dem sich Einzelne unentgeltlich für andere einsetzten. Beginnend in der Armenpflege waren es vor allem Frauen, die sich engagierten. Weitere gesellschaftliche Bereiche wie Sport, Kultur, Jugend und Bildung folgten. Daraus entwickelte sich ein breites Geflecht von Vereinen und Verbänden in Kirche und Gesellschaft.

Eine weitere Entwicklung erfolgte in der Aufnahme der neuen sozialen Bewegungen Ende des 20. Jahrhunderts. Dabei stand im Fokus, dass sich Menschen in Netzwerken bürgerschaftlich für die Erfüllung gemeinwohlbezogener Aufgaben einsetzen und ihre Kompetenzen selbstbestimmt einbringen. Hier entstand der Begriff des „Neuen Ehrenamts“ und des „Bürgerschaftlichen Engagements“.

So entscheidet sich heute jede einzelne Person für oder gegen freiwilliges Engagement, und zwar außerhalb des

privaten Bereiches, der Erwerbsarbeit oder vom Staat verordneter Pflichten. Dies ergab sich aus mehreren Entwicklungen: Einerseits bietet und fordert die demokratische Gesellschaft Möglichkeiten zur eigenen Beteiligung. Andererseits entstanden durch die Pluralisierung der Sozial- und Wertemilieus neue Formen des Engagements. In Kirche und Diakonie kommen die oben beschriebenen Wurzeln in vielfältiger Weise zusammen und lassen sich oft nicht klar voneinander trennen. Dies spiegelt sich auch in den Akteuren wider. Mit „Ehrenamtlichem Engagement“ ist heute gemeint, dass sich jemand unentgeltlich, freiwillig und zeitlich befristet einbringt.

2. Zum biblisch-theologischen Verständnis des Ehrenamtes

Jesus ruft Menschen in die Nachfolge und ermächtigt und beauftragt seine Jüngerinnen und Jünger mit der Verkündigung des Reiches Gottes in Wort und Tat (Mt.10,7f; Lk.9,1f). Damit gewinnen sie Anteil an seiner Sendung (Joh.20,21), sie stehen aber auch unter der Verheißung, dass Gott bei ihnen ist alle Tage bis an der Welt Ende (Mt.28,20).

Paulus spricht im Zusammenhang seiner Lehre von den Geistesgaben (Charismen) davon, dass der Geist den Getauften Gaben gibt zur diakonia

(1. Kor 12, 3-11). Dieser Begriff wird von Luther mit „Amt“ übersetzt, die Einheitsübersetzung verwendet den Begriff „Dienst“. Paulus geht davon aus, dass alle Getauften durch den Geist zur diakonia berufen sind. Wie die verschiedenen Glieder an einem Leib alle unverzichtbar und gleichwertig sind, so ergänzen die verschiedenen Dienste sich gegenseitig und sind grundsätzlich gleichwertig, unabhängig von ihrer Funktion und Bedeutung für die Gemeinde (Röm.1,3-8; 1.Kor.12,12-30). Die verschiedenen Glieder am Leib Christi sollen einander in Demut und Respekt begegnen und den Einsatz der anderen achten (Röm.12,3).

Paulus geht davon aus, dass es Amtsträgerinnen und Amtsträger in der Kirche gibt, die durch die Ausübung ihres Amtes ihren Lebensunterhalt bestreiten, die also im modernen Sinn hauptamtlich Mitarbeitende der Kirche sind. Er selbst nimmt dies für sich jedoch nicht in Anspruch und bestreitet seinen Lebensunterhalt aus eigener Arbeit, ist in modernem Sinne also ehrenamtlich tätig (1.Kor.9,6-9; 2.Thess.3,9). Aber auch dies begründet keinen Unterschied in der Bewertung des jeweiligen Dienstes oder Amtes.

Nach Martin Luther sind durch die Taufe alle Christenmenschen Priesterin-

nen und Priester. Einen höheren Stand gibt es nicht. Das allgemeine Priestertum umfasst einerseits die Würde, unvermittelten Zugang zu Gott und Gemeinschaft mit ihm zu haben. Andererseits umfasst das allgemeine Priestertum den Auftrag zum Priesterdienst am Nächsten: ihm das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Ähnlich formuliert der Heidelberger Katechismus in seiner Antwort auf die 55. Frage: Alle Christen haben ihre Gaben „zu Nutz und Heil der anderen Glieder willig und mit Freude“ einzubringen.

Während Luther vor allem an den Bereich der Familie und des Berufs als Ort des allgemeinen Priestertums denkt, hat der Heidelberger Katechismus auch den innerkirchlichen Bereich im Blick. In der modernen Gesellschaft sind davon ausgehend viele Bereiche denkbar, in denen Christen ihren Priesterdienst leben können.

Ehrenamtliches und berufliches Engagement in der Kirche haben damit theologisch gesehen im allgemeinen Priestertum ihre Wurzeln, auch wenn das allgemeine Priestertum nicht im kirchlichen Engagement aufgeht.

Ehrenamtliches und berufliches Engagement sind theologisch gleich wertvoll. Ehrenamtliche sind nicht – wie

in manchen Kontexten lange Zeit üblich – als Helferinnen und Helfer der „Haupt“amtlichen zu verstehen. Alle sind gerufen zum Dienst und zu einem gedeihlichen Miteinander der verschiedenen Glieder am Leib Christi.

Ehrenamtliches Engagement in der Kirche kann sich so – genauso wie hauptamtliches Engagement – verstehen als bewusste Übernahme eines Dienstes in der Nachfolge Jesu. Es ist aber auch möglich, in der Kirche rein aus bürgerschaftlicher oder sozialer Motivation ehrenamtlich mitzuarbeiten – im Sinne des Belonging before Believing („erst dazugehören, dann glauben“).

Ehrenamtliches Engagement in der Kirche bietet schließlich auch einen Raum, sich persönlich zu entfalten, Gemeinschaft zu erleben, Sinn zu erfahren und so insgesamt eine Bereicherung zu erleben. Dem entspricht, dass Leben in der Nachfolge Jesu die Verheißung von erfülltem Leben, von Gegenwart des Gottesreiches einschließt.

3. Der Blick der Organisation Kirche auf die verschiedenen Ämter und Dienste in der Kirche

Das Ehrenamt bedarf einer differenzierten Wahrnehmung und hat



unterschiedliche Gesichter. Es gibt verschiedene Grade und Arten des ehrenamtlichen Tuns. Unter Betrachtung von bestimmten Perspektiven ergibt sich eine Bandbreite freiwilligen Engagements:

- **Zeitdimension:** vom projektorientierten Arbeiten bis zu einer längerfristigen Verpflichtung
- **Qualifizierung:** von vorhandenen Kompetenzen bis zu vorgeschriebenen Weiterbildungen
- **Zugangswege:** von der Eigeninitiative oder dem Angefragtwerden bis zu einer Wahl oder der Beauftragung aufgrund einer Qualifizierung
- **Partizipation und Selbstbestimmung:** von der Mithilfe bis zur eigenverantwortlichen Gestaltung
- **Rolle und Erwartungen:** von Handlungsfeldern, in denen Menschen ihre Rolle selbst definieren, bis hin zu klar beschriebenen Ehrenämtern
- **Zuschreibung:** von der Selbstbeschreibung bis zur Zuschreibung von außen

• **Sichtbarkeit:** vom stillen, unsichtbaren Tun bis zu öffentlichem Handeln. Auf diesem Hintergrund lassen sich fünf Ausprägungen von ehrenamtlichem Engagement im kirchlichen Auftrag unterscheiden, zwischen denen es an manchen Stellen fließende Übergänge gibt. Sie lassen sich in zwei Gruppen ordnen (s. u. Schaubild):

Dienst in der Kirche

- das punktuell ausgeübte Engagement, alltagsnah, oft spontan, (z. B. Kuchen backen, handwerklicher Einsatz)
- das Mitmachen und Mitgestalten aus eigener Initiative mit geringer längerfristiger Verantwortlichkeit (z. B. Projektchor)

Ämter in der Kirche

- das kontinuierlich ausgeübte Ehrenamt mit Übernahme von Verantwortung und häufig auch der Bereitschaft, sich fortzubilden (z. B. Gruppenleitung, liturgische Mitgestaltung, Besuchsdienst, Posaunenchor)
- das Leitungsamt - gewählt, ernannt, berufen (z. B. Kirchenkreise, Bezirks-synoden, Vorsitz in der Evangelischen Gemeindejugend)
- das spezialisierte Ehrenamt mit quasi-professioneller Kompetenz und Verantwortung (z. B. Prädikantendienst, Seelsorgedienste)

Betrachtet man diese fünf Ausprägungen ehrenamtlichen Engagements unter dem Blickwinkel der Organisation Kirche, dann ergibt sich ein qualitativer Unterschied zwischen den ersten beiden und den letzten drei Kategorien. Dieser besteht aus dem Grad der Verbindlichkeit, dem Grad der Verantwortung und der Anbindung an einen kirchlichen Träger. Diese institutionelle Anbindung hat Konsequenzen zum Beispiel im Blick auf Beauftragung, Fortbildung sowie Rechte und Pflichten.

4. Verbindung theologischer und organisationaler Perspektive

Aufbauend auf den dargestellten theologischen Traditionen und die Perspektive der Organisation berücksichtigend erscheint die begriffliche Differenzierung sinnvoll:

Alle Christen sind aufgrund ihrer Taufe zum allgemeinen Priestertum, und das heißt auch zum Dienst am Nächsten, berufen. Er besteht darin, in Wort und Tat das Evangelium zu bezeugen. Dieser Dienst kann sich in allen Lebenssituationen vollziehen und geschieht bereits dort, wo Menschen in Verantwortung zum Wohl anderer handeln, sei es in Beruf, Familie, Freizeit oder gesellschaftlichem Engagement.

Eine Spezialform dieses allgemeinen Dienstes ist der Dienst in der Organi-

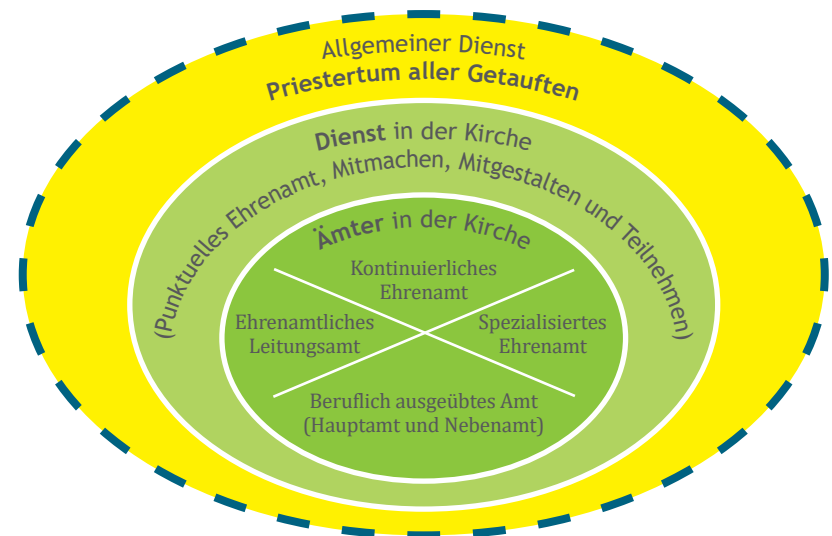
sation Kirche. Er vollzieht sich dort, wo Menschen in irgendeiner Weise in der Kirche mitarbeiten und damit Verantwortung dafür übernehmen, dass die Kirche ihrem Auftrag, das Evangelium allen Menschen in Wort und Tat zu bezeugen, nachkommen kann.

Innerhalb dieses Dienstes in der Kirche gibt es unspezifische Aufgaben, die auch spontan und punktuell und auch ohne besondere Qualifizierung übernommen werden können; diese haben in der Regel auch einen niedrigeren Grad an Verpflichtung (das Mitmachen, Mitgestalten und Teilnehmen – siehe oben). Es gibt aber auch umfassendere Aufgaben, die im Auftrag und im Namen der Kirche ausgeübt werden; die mit einer definierten Rolle verbunden sind; die einen

höheren Grad an Verantwortung umfassen, für die es eine klare Beauftragung braucht. Bei diesen Diensten ist sinnvollerweise von Ämtern zu sprechen. Hier sollen innere Berufung (vocatio interna) und Beauftragung durch die Kirche (vocatio externa) zusammenfinden.

Diese Ämter stehen in einer Vielzahl nebeneinander. Sie können unbezahlt ausgeübt werden (kontinuierliches und spezialisiertes Ehrenamt und ehrenamtliches Leitungsamt) oder sie können beruflich in Vollzeit und in Teilzeit ausgeübt werden in Form eines kirchlichen Berufes (z. B. Kirchendiener*in, Kirchenmusiker*in, Gemeindediakon*in, Pfarrer*in, Pfarramtssekretär*in).

Das Ganze lässt sich mit folgendem Diagramm veranschaulichen:



5. Zum Sprachgebrauch

Das Verständnis der Dienste und Ämter äußert sich auch im Sprachgebrauch.

Da der Begriff „**Ehrenamt**“ für unbezahlte, freiwillige Tätigkeit in der Kirche etabliert ist, den Amtsbegriff enthält und laut Umfragen auch unter Ehrenamtlichen hohe Zustimmung hat, sollte er in Texten der Landeskirche verwendet und nicht durch andere Begriffe ersetzt werden.

Der traditionelle Begriff „**Hauptamtliche**“ als Bezeichnung der beruflich Mitarbeitenden geriet in die Kritik, weil er die Assoziation einer Überordnung der beruflich Tätigen über die Ehrenamtlichen hervorrufen kann. Sein Vorteil ist jedoch, dass er etabliert ist. Auch bei Ehrenamtlichen findet er Akzeptanz, weil sie wahrnehmen, dass beruflich Tätige naturgemäß mit einem höheren zeitlichen Engagement und mit einer besonderen beruflichen Ausbildung in der Kirche tätig sind. Außerdem hält er fest, dass auch beruflich Tätige in der Kirche ein Amt innehaben.

Um den Begriff Hauptamtliche zu vermeiden, wurde in den letzten Jahren häufig von „**beruflich Tätigen**“ oder „**beruflich Mitarbeitenden**“ gesprochen. Dies wiederum wurde auch kritisiert, da darin der Amtsbegriff verloren gegangen sei. Außerdem beanspruchen auch Eh-

renamtliche für ihr Engagement, dies als Folge ihrer Berufung zu verstehen.

Sinnvoll dürfte es sein, zu einem pluralen Sprachgebrauch überzugehen, in dem die Begriffe „beruflich Tätige“ und „Hauptamtliche“ synonym verwendet werden. Dies würde die Monopolstellung eines einzelnen Begriffs, der ja auch wieder seine Problematik hat, aufbrechen. Je nach Kontext (z. B. in der Aufzählung „Ehren-, Neben- und Hauptamtliche“ oder „freiwillig und beruflich Engagierte“) kann dann – wie hier in diesem Text – die eine oder andere Begrifflichkeit verwendet werden. Manchmal kann es auch sinnvoll sein, einfach unmittelbar die direkte Funktionsbezeichnung (Pfarrer*innen statt Hauptamtliche) zu verwenden.

6. Das Miteinander von beruflichem und ehrenamtlichem Engagement in der Kirche

Gerade weil beruflich ausgeübtes Amt und Ehrenamt ihren Ursprung im allgemeinen Priestertum haben und es keinen höheren Stand als den des Getauften gibt, sind beide Formen der Mitarbeit in der Kirche theologisch gleich wertvoll. Es gibt keine Überordnung von beruflich Mitarbeitenden über Ehrenamtliche im Sinne der Wertigkeit und umgekehrt. Es gibt in diesem Sinne auch keine Hierarchie der

Ämter und Dienste untereinander. Kein Dienst steht über dem anderen (vgl. Barmer Theologische Erklärung 4).

Dass die verschiedenen Ämter und Dienste theologisch gleich wertvoll sind, bedeutet jedoch nicht gleiche Zuständigkeiten, Kompetenzen, Verantwortlichkeiten, Rechte, Pflichten und Begrenzungen. Je nach Auftrag sind diese anders definiert bzw. zu bestimmen. Auch wenn alle Ämter und Dienste in der Kirche gleichwertig sind, bedeutet dies nicht, dass es innerhalb der kirchlichen Strukturen keine Leitungskompetenzen und Weisungsbefugnisse geben kann. Diese liegen aber nicht bei den Hauptamtlichen über die Ehrenamtlichen, sondern bei den jeweiligen gewählten Leitungsgremien und Leitungspersonen. Leitungsfunktionen können grundsätzlich haupt- und ehrenamtlich ausgeübt werden. Die kirchlichen Ordnungen achten dabei darauf, dass es eine gute Balance zwischen beiden Gruppen gibt.

Seit Anfang der Kirche ist dieses komplexe Miteinander der verschiedenen Ämter und Dienste auch Anlass zu Konflikten und Auseinandersetzungen. Manchmal klagen Ehrenamtliche darüber, dass sie von den Hauptamtlichen nicht als gleichberechtigt Mitarbeitende auf Augenhöhe akzeptiert werden;

umgekehrt ist es manchen Ehrenamtlichen auch recht, dass sie keine Gesamtverantwortung tragen müssen, und sie sind froh, dass dies die Hauptamtlichen übernehmen. Deshalb braucht es:

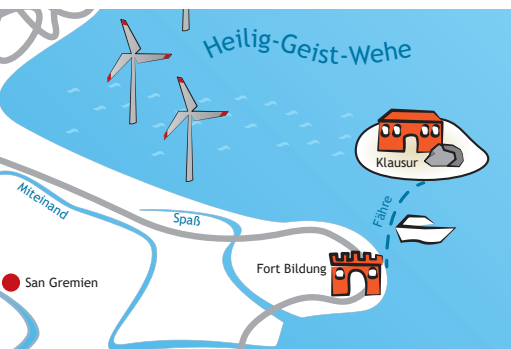
- ein fortwährendes Bemühen um gegenseitige Wertschätzung und Respekt
- die Klärung der jeweiligen Erwartungen, Aufgaben, Rechte, Kompetenzen und Zuständigkeiten
- eine ständige Kommunikation über die jeweiligen Aufgaben im Rahmen des gemeinsamen Auftrags der Kirche
- die Einbeziehung der betroffenen Ehrenamtlichen, wenn Entscheidungen über ein Arbeitsfeld getroffen werden
- auf allen Seiten die Bereitschaft, sich gegenseitig Rückmeldung zu geben (Feedback) und sich auch kritischen Rückmeldungen zu stellen
- die Bereitschaft, sich in die bestehenden kirchlichen Strukturen einzubinden und die Entscheidungen der jeweils zuständigen Leitungsorgane anzuerkennen.

Auf dem Weg in die Zukunft gilt es, miteinander neue Bilder zu entwickeln und Erfahrungen einer Dienstgemeinschaft zu machen.

Neue Bilder von Gemeinde und dem Miteinander der in der Kirche Jesu

Christi Tätigen, dem Miteinander der Dienste und Ämter können wachsen:

- im gemeinsamen Lesen und Teilen der Bibel
- in Zeiten des Innehaltens und der Besinnung
- im gegenseitigen Zuhören und Verstehenwollen, was den je anderen umtreibt
- in der Erfahrung gemeinsam oder gar wechselseitig geleisteter Dienste
- in gemeinsamen Fortbildungsveranstaltungen, in denen alle sich gleicherweise als Lernende erleben
- in gemeinsamen Unternehmungen, bei denen Erfahrungen anderer eigene neue Bilder entstehen lassen und den Blick auf die eigene Situation verändern.



Dafür sind entsprechende Erfahrungsräume zu schaffen und Verständigungsprozesse auf unterschiedlichen Ebenen kirchlichen Handelns zu initiieren. Letztlich geht es um eine Haltungsänderung, die sorgsam begleitet werden

muss und Momente der Heilung gegenseitiger Verletzungen umfasst.

Da in den letzten Jahren immer mehr berufliche Ämter in der Kirche zeitlich befristet wurden, sollte auch in manchen Bereichen über eine zeitliche Befristung ehrenamtlichen Engagements nachgedacht werden. Damit wäre es auch möglich, Situationen zu bearbeiten, in denen langjährig tätige Ehrenamtliche ein Arbeitsfeld so dominieren, dass andere Ehrenamtliche gar nicht mehr zum Zuge kommen.

7. Die Entwicklung evangelischer Ehrenamtsförderung

Angesichts vieler Veränderungen und komplexer Herausforderungen braucht es eine Entwicklung evangelischer Ehrenamtsförderung auf unterschiedlichen Ebenen. Dazu sind Instrumente nötig, die auf Landes-, Bezirks- und Gemeindeebene diese Förderung umsetzen. In diesem Prozess gilt es, sowohl grundsätzliche konzeptionelle Überlegungen (Ehrenamt und Kirchenverständnis), die Struktur und Strategie (Ehrenamtlichkeit), als auch die einzelne Person (Ehrenamtliche*r) in den Blick zu nehmen. Eine Besonderheit evangelischer Ehrenamtsförderung liegt darin, dass in allen drei Dimensionen eine geistliche Perspektive zu berücksichtigen ist: ein evangelisches Verständnis des Ehrenamtes

muss sich aus dem Kirchenverständnis ableiten und Strukturen und Strategien müssen dem entsprechen. Für den ehrenamtlichen Dienst braucht es Möglichkeiten spiritueller Vertiefung.

Für Leitungsgremien ergibt sich die Aufgabe, sich über folgende Aspekte zu verständigen, die in der außerkirchlichen Diskussion unter dem Begriff Ehrenamtsmanagement diskutiert werden:

- Finanzielle und hauptamtliche Ressourcen bereitstellen
- Partizipation an Entscheidungsprozessen eröffnen
- Informationsflüsse klären
- Ansprechpersonen für Ehrenamtliche benennen
- Zugang zu technischen Hilfsmitteln und Räumen regeln (Schlüssel)
- Teilnahme an Fortbildungen regeln
- Verfahren zur Einführung und Verabschiedung verabreden
- Anerkennungsformen definieren und Anerkennungskultur fördern
- Vernetzung im Sozialraum stärken
- Räume für geistliches Leben schaffen
- Grundsätze und Rahmenkonzepte erstellen

Im Rahmen dieser Klärung ist vom Leitungsgremium auch die Entscheidung über die Orientierung der Gemeindeentwicklung zu fällen: Soll sie sich eher an festzulegenden Aufgaben oder eher an vorhandenen und zu hebenden Ga-

ben orientieren? Die Aufgabenorientierung legt zunächst die Engagementfelder fest und bewirbt diese danach. Die Gabenorientierung nimmt ihren Ausgangspunkt bei den konkreten Menschen mit ihren Gaben und entwickelt gemeindliches Leben von diesen her.

In beiden Fällen gilt es, ehrenamtliche Arbeit zu koordinieren: Ehrenamtliche sind zu gewinnen, einzuführen und ihnen sind Qualifizierungsmaßnahmen anzubieten, ihnen ist eine Rückmeldung auf ihre Arbeit zu erteilen (Feedback), ausscheidende Ehrenamtliche sind zu verabschieden und die Bindung zu ehemaligen Ehrenamtlichen ist zu pflegen.

Im Falle der Aufgabenorientierung sind Bedarfe, Aufgaben und Verantwortungen systematisch zu beschreiben. Im Falle der Gabenorientierung sind Gaben mit Aufgaben abzustimmen bzw. gegebenenfalls ist zu prüfen, ob für Gaben ein neues Betätigungsfeld geschaffen werden kann, weil sie auf einen Bedarf vor Ort treffen. Mischformen sind möglich, wo bestehende Aufgabenfelder für die Gemeindegarbeit wesentlich sind und gabenorientiert besetzt werden (z. B. Ältestenkreis).

Neben den beschriebenen Maßnahmen zur Ehrenamtsförderung auf unter-

schiedlichen Ebenen braucht es auch die Gestaltung von Räumen geistlichen Auftankens, des Innehaltens und der Vergewisserung für Ehrenamtliche, damit sie in ihrem Dienst gestärkt werden können.

Ehrenamtsförderung mit System schafft Transparenz und Klarheit in Abläufen und Zuständigkeiten und eröffnet mehr Menschen Möglichkeiten zur persönlichen Entfaltung. Es braucht dafür auch besondere Angebote (Fortbildungen, Coaching, Supervision) für die beruflich Tätigen, um die Verantwortung mit Ehrenamtlichen zu teilen. Dafür hilft eine Klärung von Rollen, wechselseitigen Erwartungen und jeweiligen Verantwortlichkeiten.

Für die kommenden Jahre strebt die Evangelische Landeskirche in Baden einen Prozess der evangelischen Ehrenamtsförderung an. Dieser hat die Verankerung von Elementen des Ehrenamtsmanagements und der Koordination des Engagements auf verschiedenen Ebenen zum Ziel.

8. Gegenseitige Wertschätzung von haupt- und ehrenamtlichem Engagement

Weder ehrenamtliche noch hauptamtliche Arbeit ist in der Kirche verzichtbar. Gerade im Miteinander beider Formen kann Kirche erst in der Gesellschaft Wir-

kung erzielen. Gegenseitige Wertschätzung ist daher unerlässlich.

Wertschätzung im Zusammenhang mit ehrenamtlichem und beruflichem Engagement beinhaltet die Frage nach Stellung und Hierarchie der beteiligten Personen, aber auch nach geeigneten Formen und Ritualen. Letztlich geht es um eine zu entwickelnde Wertschätzungskultur, die Gleichwertigkeit, Achtung und Aufmerksamkeit beinhaltet. Zu beachten ist auch, dass viele Hauptamtliche weit über ihr Deputat hinaus sich in der Kirche engagieren. Wertschätzung ist darum als Ausdruck einer Haltung zu verstehen, die ein Lernfeld für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende darstellt.

Wertschätzung kann in sichtbaren Zeichen oder Handlungen Ausdruck finden, die jedoch in ihrer Sinnhaftigkeit von Geben und Nehmen gleichermaßen hinterfragt werden dürfen. Dies erfordert eine Atmosphäre der Offenheit und Plattformen der konstruktiven Auseinandersetzung.

Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen hierarchisierter Wertschätzung, bei der die Zuständigkeit geklärt ist und die oftmals formalisierte Ausdrucksformen nutzt, und kollegialer Wertschätzung, die spontan und situationsbezogen auf Augenhöhe geschieht. Beide

Formen haben ihre eigene Berechtigung. Kulturen der Wertschätzung entfalten sich durch Feedback, Kollegialität sowie die innere Haltung und sind somit ein wichtiges Lernfeld für alle in der Kirche Tätigen.

Ein wesentliches Moment einer Wertschätzungskultur ist die öffentliche Einführung und Verabschiedung von ehrenamtlich und hauptamtlich Tätigen im Gottesdienst.

9. Politische Arbeit für die Unterstützung des Ehrenamtes

Ehrenamtliche Tätigkeit ist für die Gesellschaft von hoher sozialer und volkswirtschaftlicher Bedeutung. Darum setzt sich die Kirchenleitung in der Öffentlichkeit und gegenüber den politischen Verantwortungsträgern für die Verbesserung der gesellschaftlichen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Tätigkeit nachdrücklich ein. Dies umfasst u. a.:

- Freistellungsregelungen (Umsetzung des Bildungszeitgesetzes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Sonderurlaub für Jugendgruppenleiterinnen und -leiter unter Fortzahlung der Bezüge, Freistellungen für Schülerinnen und Schüler sowie Studierende)
- verbesserte Förderung ehrenamtlicher Arbeit durch die öffentliche Hand, insbesondere von Fortbildungs-

maßnahmen für Ehrenamtliche

- soziale Absicherung (einkommensteuerrechtliche Vergünstigungen, Anerkennung bei der Anwartschaftszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung, ausreichender Versicherungsschutz)
- Bonussysteme in Studium, Ausbildung und Beruf
- qualifizierte Kinder- und Sozialbetreuung
- Abbau bürokratischer Hemmnisse bei Abrechnungsverfahren, Kostenerstattungen etc.

Erarbeitet 2016 vom Beirat Ehrenamt

- Michael Cares, Landesjugendreferent*
Irmgard Endlich, Bezirkssynodalvorsitzende
Margit Fleckenstein, ehemalige Synodalpräsidentin
Caudia Grosser, Stabstelle Ehrenamt im Diakonischen Werk Baden
Dr. Matthias Kreplin, Leitung des Referates Verkündigung in Gemeinde und Gesellschaft
Dr. Dagmar Kreitzscheck, Studienleiterin im Zentrum für Seelsorge
Claudia Krüger, Gemeindediakonin
Michael Löffler, Leitung Personalförderung
Detlev Meyer-Düttingdorf M.A., damaliger Geschäftsführer der Fachstelle Ehrenamt
Dr. Silke Obenauer, Landeskirchliche Beauftragte für gabenorientiertes Arbeiten
Annegret Trübenbach-Klie, Referentin für Altersbildung

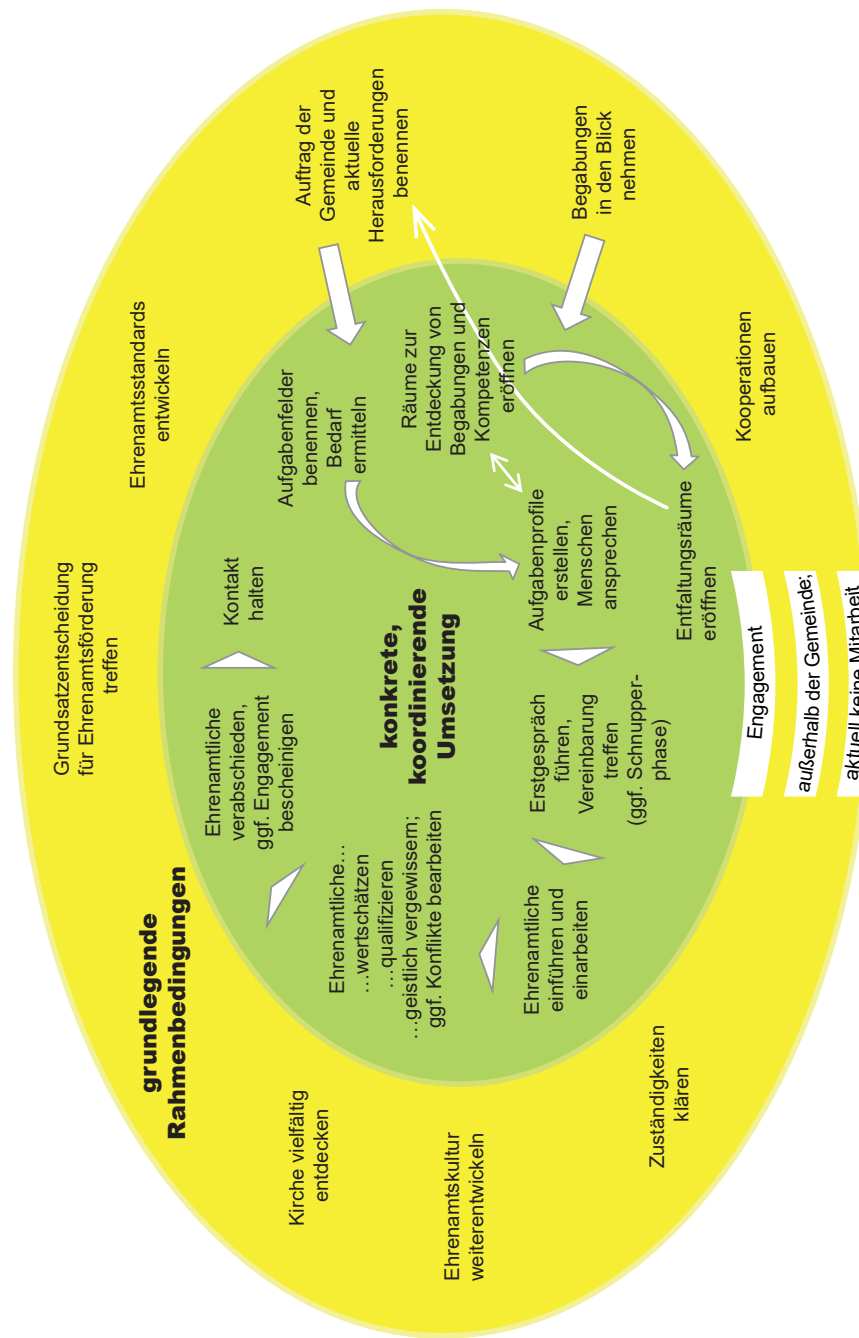
Ausgewählte Routen – Der Prozess der Ehrenamtsförderung in Kirchengemeinden und anderen Arbeitsfeldern

Bei einer Reise in ein fremdes Land kann es hilfreich sein, der Route eines Reiseführers zu folgen. Dann wissen wir, dass wir sicher an wichtigen Orten vorbeikommen und dass auch daran gedacht ist, wo wir etwas Gutes zu essen bekommen und einen schönen Platz zum Übernachten finden.

Durch die Ehrenamtslandschaften gibt es unterschiedliche Routen, die Sie wählen können. Ob nun der „Weg das Ziel“ ist oder ob Sie zu einem bestimmten Ziel gelangen wollen, mögen Sie selbst entscheiden. Unsere Routenvorschläge sollen Ihnen helfen, die Ehrenamtsförderung in Ihrer Gemeinde oder Ihrem Arbeitsfeld bewusst zu gestalten und nicht einfach dem Zufall zu überlassen.



Der Prozess der Ehrenamts-Förderung in Kirchengemeinden und anderen Arbeitsfeldern



**Bevor es losgeht:
Entscheiden wir uns dafür!**

Dass Ehrenamt ein Thema im Leitungsgremium ist und dass Ehrenamtliche und ehrenamtliches Engagement bewusst gefördert werden, ist nicht selbstverständlich – und geschieht nicht von selbst. Vergleichbar einem Weg, den man bewusst wählt und der einen an unterschiedlichen Stationen vorbeiführt, handelt es sich um einen Prozess mit unterschiedlichen Impulsen, der gestaltet werden will. Diesen Prozess gibt es nicht für lau. Eine Gemeinde – bzw. die für Ehrenamtsförderung verantwortlichen Personen – setzt dabei Zeit und Kraft ein. Dafür gewinnt die Gemeinde, dass sie als ganze lebendiger und bunter wird; denn unterschiedliche Menschen bekommen die Möglichkeit, sich einzubringen und zu entfalten. Ehrenamtliche können auf diese Weise Selbstwirksamkeit erleben und die Erfahrung machen, mit anderen gemeinsam etwas zu bewegen.

Der Impuls zur bewussten Ehrenamtsförderung kann von unterschiedlichen Personen ausgehen: sei es von Personen aus dem Leitungsgremium, sei es von ehrenamtlich Engagierten. Wichtig ist die Grundsatzentscheidung des Leitungsgremiums, Ehrenamtsförderung bewusst und strategisch angehen zu wollen.

Falls Sie in unwägbares Gelände kommen oder sich verlaufen: Hilfe bei diesem Prozess bieten die Fachstelle Ehrenamt im Evangelischen Oberkirchenrat wie auch in Sachen Prozessbegleitung die Gemeindeberatung der Evangelischen Landeskirche in Baden.

**Die Sandwich-Position
von Ältesten und Kirchengemeinderäten – oder:
Wer bin ich auf diesem Weg?**

Bedenkt ein Leitungsgremium Wege der Ehrenamtsförderung, dann befinden sich die Gremiumsmitglieder in einer Sandwich-Position: einerseits selbst Ehrenamtliche, haben sie andererseits als Leitung die Aufgabe, Schritte der Ehrenamtsförderung zu beschließen und umzusetzen. So ist es wichtig, dass Sie immer wieder einmal darauf schauen: Wie gehen Sie als Einzelne und als Gremium gut mit sich selber um? Was brauchen Sie als Leitungsgremium, um gut arbeiten zu können? Damit Ihnen unterwegs nicht die Luft ausgeht.

**Los geht's! – Erläuterungen
zum Schaubild
Zwei Routen, die miteinander
zu tun haben**

Ehrenamtsförderung in der Kirchengemeinde kann in zwei Bewegungen beschrieben werden: einer, die den

grundlegenden Rahmen absteckt – im Schaubild dargestellt durch den äußeren Kreis (klassisch: „Ehrenamtsmanagement“); und einer Bewegung, welche die konkrete Umsetzung beschreibt – im Schaubild dargestellt durch den inneren Kreis (klassisch: „Ehrenamtskoordination“).

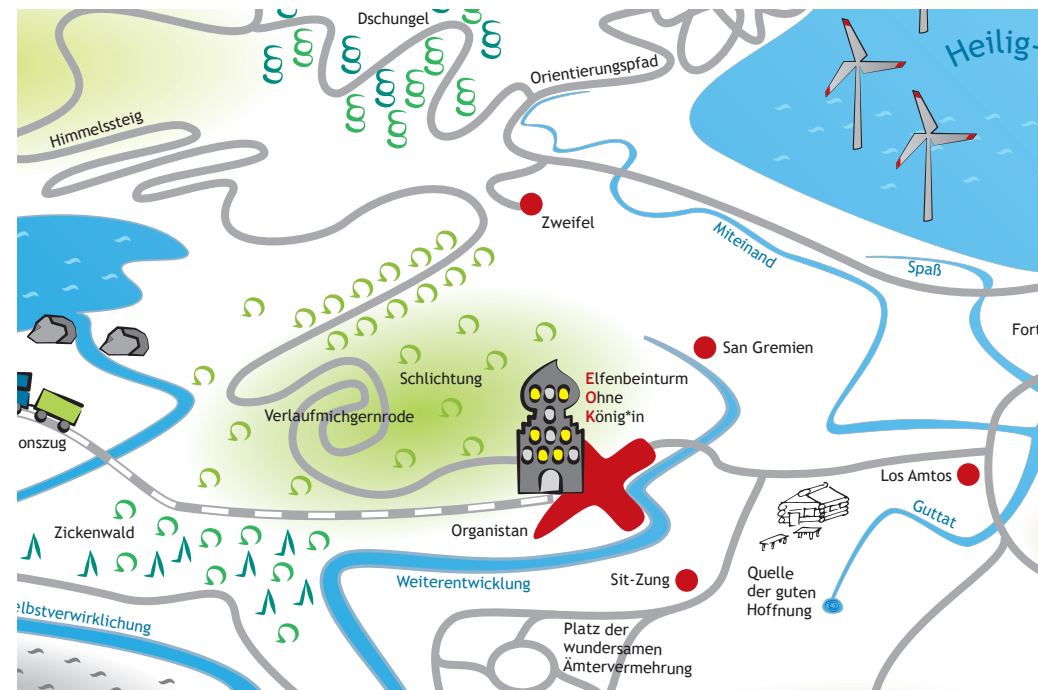
**Route 1: Grundlegende
Rahmenbedingungen von
Ehrenamtsförderung**

Ein Weg führt an grundlegenden Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement entlang – im äußeren Kreis des Schaubildes dargestellt. Dabei gilt: der Einstieg ist – nachdem eine bewusste Entscheidung für Ehren-

amtsförderung getroffen wurde – an jeder Station möglich.

Grundsatzentscheidung für Ehrenamtsförderung treffen:

Weil es nicht von selbst geschieht, dass Ehrenamtliche und ehrenamtliches Engagement bewusst gefördert werden, ist eine Grundsatzentscheidung durch das Leitungsgremium wichtig: Wir wollen Ehrenamtliche und Ehrenamtlichkeit fördern. In diesem Zuge ist es hilfreich, sich Rechenschaft darüber abzulegen: Welches Interesse leitet uns bei der Ehrenamtsförderung (z. B.: Abdeckung vorhandener Aufgaben; Menschen einen sinnhaften und für sie passenden Engagementbereich bieten; Entwicklung einer Ehrenamtskultur)?



Was motiviert uns dazu? Das Grundlagenpapier „Ehrenamt“ in diesem Reisesführer kann als Hinführung dienen.

Entscheidet sich ein Kirchengemeinderat für Ehrenamtsförderung, so sind bestimmte Ressourcen einzuplanen: zeitliche (schaffen wir das zusätzlich zu den anderen Aufgaben oder was tritt in dieser Zeit zurück?), finanzielle (für Auslagenersatz, Fahrtgeld, Fortbildungen etc.) und personelle (für Anleitung und verlässliche Ansprechbarkeit).

Ehrenamtsstandards entwickeln:

Welche Rahmenbedingungen sollen bei uns in der Gemeinde für ehrenamtliches Engagement und Ehrenamtliche gelten? Darum geht es, wenn Standards oder eine Konzeption entwickelt werden. Sie bieten Ehrenamtlichen wie Verantwortlichen Verlässlichkeit und Transparenz. Sie können Aussagen enthalten zu:

- Beginn und Ende ehrenamtlicher Tätigkeit: Wie wird zur Mitarbeit eingeladen, wird eine bestimmte Dauer der Mitarbeit verabredet, darf man ohne schlechtes Gewissen aufhören?
- Verabredungen, wie Ehrenamtliche eingeführt und verabschiedet werden
- Möglichkeit der Teilhabe an wichtigen Entscheidungen, z. B. über den Gemeindebeirat, die Gemeindeversammlung,

die Anhörung im Kirchengemeinderat, wenn der eigene Arbeitsbereich betroffen ist, oder durch regelmäßigen Kontakt zum Kirchengemeinderat

- Kommunikationswegen: Wie wird sichergestellt, dass Ehrenamtliche alle wichtigen Informationen bekommen?
- Möglichkeiten zum Austausch der Engagierten untereinander und zum Erleben von Gemeinschaft, z. B. beim Mitarbeitendenfest oder im Gemeindebeirat
- Mitarbeitendendank, z. B. formalisiert als Mitarbeitendenfest, zugleich: Bewusstsein für spontanen Dank schaffen
- Möglichkeiten zur geistlichen Vergewisserung
- Möglichkeiten zur Teilnahme an Fortbildungen
- Finanzen und Auslagerstattung
- Schlüssel
- Zugang zu technischen Hilfsmitteln
- Reflexionsschleifen: In welchen zeitlichen Abständen finden Reflexionsschleifen durch das Leitungsgremium statt, damit Ehrenamtsförderung dauerhaft zielgerichtet geschehen kann?

Solch eine Konzeption bzw. Standards werden am besten von einer aus Kirchenältesten und weiteren Ehrenamtlichen zusammengesetzten Arbeitsgruppe vorbereitet, die Vorlage wird in den Kirchengemeinderat eingespielt

und in der Gemeinde diskutiert (Gemeindebeirat, Gemeindeversammlung, Gruppen, etc.), die Anregungen werden wiederum von der Arbeitsgruppe aufgenommen und die Konzeption bzw. Standards vom Kirchengemeinderat offiziell beschlossen.

Auftrag der Gemeinde und aktuelle Herausforderungen benennen:

Um in der konkreten Umsetzung (-> innerer Kreis) Kriterien dafür zu haben, welche Aufgabenfelder weitergeführt, verabschiedet oder neu angegangen werden sollen, ist es gut, sich im Leitungsgremium (und z. B. im Gemeindebeirat/in der Gemeindeversammlung) darüber zu verständigen: Was ist unser spezifischer Auftrag als evangelische Kirchengemeinde an diesem Ort und in dieser konkreten Zeit – wozu braucht es uns bzw. was würde ohne uns fehlen? Und: Sehen wir besondere aktuelle – lokale, gesamtkirchliche, gesellschaftliche – Herausforderungen, die diesen Auftrag mitbestimmen? Wozu könnte uns Gott in alledem locken oder vielleicht sogar drängen?

Dazu können das Gemeindeleitbild, Ziele der Gemeindegemeinschaft oder die Ergebnisse der letzten Visitation herangezogen bzw. Ziele neu erarbeitet werden – ggf. mit externer Moderation, z. B. von der Gemeindeberatung. Diese Ver-

ständigung bedarf in bestimmten zeitlichen Abständen Reflexionsschleifen.

Hier wird deutlich, dass bewusste Ehrenamtsförderung immer mit den inhaltlichen Prozessen von Gemeindeentwicklung verbunden und auf diese bezogen ist.

Begabungen in den Blick nehmen:

Bewusste Ehrenamtsförderung hat im Blick, dass Zugänge zum Ehrenamt vielgestaltig eröffnet werden können und es unterschiedliche Weisen gibt, wie Menschen mit ihren Begabungen/Kompetenzen/Interessen und Engagementgebiete zusammenkommen.

Ein Weg wurde eben beschrieben: Aus dem Auftrag und den aktuellen Herausforderungen werden Aufgabenfelder entwickelt, für die dann geeignete Ehrenamtliche geworben werden. Es gibt noch einen anderen Weg: Begabungen und Kompetenzen, die Menschen mitbringen, werden in den Blick genommen, um daraus gemeinsam Betätigungsfelder zu entwickeln – rückgebunden an den Auftrag oder diesen erweiternd.

Die strategische Entscheidung, Begabungen in den Blick zu nehmen, zielt somit darauf, dass Begabungen der Ehrenamtlichen und Engagement-Fel-

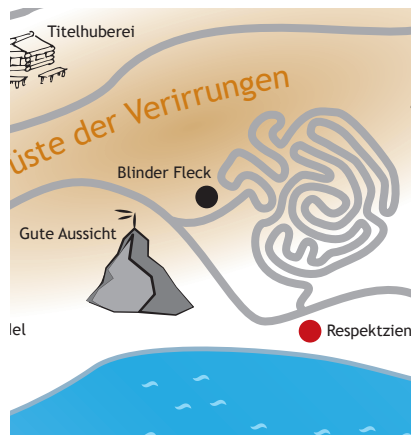
der zusammenfinden und Ehrenamtliche sich in solchen Feldern einbringen können, die ihren Begabungen entsprechen: sei es in zuvor definierten Bereichen, sei es in Bereichen, die sich aus neu entdeckten Begabungen erst entwickeln. Dies hat auch eine geistliche Dimension, kann dabei doch das Vertrauen tragen, dass Gott in den Begabungen wirkt und Gemeinde baut (vgl. 1 Kor 12).

Kooperationen aufbauen:

Keine christliche Gemeinde ist alleine unterwegs. Warum sich nicht mit anderen zusammentun, um Herausforderungen im Sozialraum gemeinsam anzugehen – wie es vielerorts schon geschieht? Kooperationen mit Nachbargemeinden, anderen christlichen oder religiösen Gemeinden/Einrichtungen oder kommunalen Akteuren können Synergieeffekte bieten. Je nachdem, wie Sie als Kirchengemeinde Ihren Auftrag beschreiben und wie Ihre Einbindung vor Ort ist, sind unterschiedliche Kooperationen vorstellbar und für Sie hilfreich.

Zuständigkeiten klären:

An wen können sich Ehrenamtliche wenden, wenn sie Fragen haben oder ein Konflikt entsteht? Um hier verlässliche Zuständigkeiten zu haben, ist es hilfreich, dass die einzelnen Arbeits-



bereiche Leitungen benennen, falls es diese nicht ohnehin schon gibt. Diese sind sowohl Kontaktperson für Mitarbeitende in diesem Bereich als auch für den Kirchengemeinderat.

Damit auch die Kommunikation zwischen den einzelnen Arbeitsbereichen und dem Leitungsgremium strukturell gesichert ist, hilft es zu klären, wer – in der Regel sinnvollerweise im Kirchengemeinderat – Ansprechperson für welchen Arbeitsbereich ist. Idealerweise führen Leitung des Arbeitsbereiches und Ansprechperson im Kirchengemeinderat jedes Jahr ein Gespräch; dann sind beide Seiten über Anliegendes informiert und der Arbeitsbereich kann gut begleitet werden.

Vielleicht ist es in Ihrer Kirchengemeinde darüber hinaus möglich,

eine Person zu haben, die für die Koordination ehrenamtlicher Arbeit zuständig ist. Ihre Aufgaben können umfassen: Erstgespräche führen, Interessierte in entsprechende Aufgabengebiete vermitteln, Fortbildungsbedarf besprechen, Anlaufstelle bei Konflikten sein. Übernimmt dies eine Person außerhalb des Leitungsgremiums, dann wird sie von diesem dazu beauftragt und das Leitungsgremium klärt vorab Kompetenzen dieser Person und die Kommunikation mit ihr (Infofluss etc.).

Wenn Sie die Zuständigkeiten (Leitungen der einzelnen Arbeitsbereiche, ggf. Ehrenamtskoordination) in einem Organigramm veröffentlichen, wissen alle Bescheid. Denken Sie dabei bitte an die Regelungen zum Datenschutz.

Ehrenamtskultur weiterentwickeln:

Regelmäßige Feedback- und Reflexionsschleifen im Kirchengemeinderat und das Umsetzen der gewonnenen Erkenntnisse helfen dabei, Ehrenamtskultur weiterzuentwickeln. Zudem verbessert es die Qualität von Ehrenamtlichkeit. Sowohl statistische Werte (Zahl der Ehrenamtlichen, Aufgabenfelder, etc.) als auch qualitative Aussagen (Wie werden die Erwartungen der Ehrenamtlichen erfüllt? Wie

werden Beteiligungsprozesse gestaltet? etc.) können dabei aufschlussreich sein. Verabreden Sie am besten im Leitungsgremium, in welchen Abständen diese Reflexionsschleifen gedreht und wie die Ergebnisse verbreitet werden, damit beides nicht untergeht.

Kirche vielfältig entdecken:

Kirche entsteht in einem inneren Sinn dort, wo und wenn der Heilige Geist durch Menschen wirkt und sie zusammenfügt. Das kann sowohl innerhalb der Strukturen der Kirchengemeinde geschehen als auch außerhalb dieser Strukturen.

Dann kann z. B. Kirche in der KiTa entstehen (mit Erzieher*innen, engagierten Eltern, Kindern) oder im Rahmen eines kirchlichen Jugendangebots in der Schule oder im Altenpflegeheim mit den Ehrenamtlichen, Bewohnern und ggf. Angehörigen usw. Lohnend ist es, hier im Entdecker-Modus unterwegs zu sein: Wo erahnen wir Gottes Wirken und „Kirche“ geschieht? Wo engagieren sich Menschen aus ihrem Glauben heraus und es kommt evtl. zu neuen Gemeinschaften? Und wie kann das Leitungsgremium dies unterstützen, ohne in Rückführungstendenzen zu verfallen und nur solche Vergemeinschaftungen/Gruppen und Engagement-Felder im Blick zu haben,

die sich direkt in kirchlichen Räumen treffen? Es kann lohnend sein, über die Kirchenbilder ins Gespräch zu kommen, die die einzelnen Mitglieder des Leitungsgremiums haben (z. B. Kirche als Netzwerk, Kirche in konzentrischen Kreisen mit der Mitte des Gottesdienstes oder der Gruppen/Kreise).

Dieses unterschiedliche Kirche-Sein wahrnehmen und fördern – das ist mehr als klassische Ehrenamtsförderung. Hier kommen auch Bereiche außerhalb der klassischen Gemeindearbeit in den Blick. Vermutlich werden sich die dort Engagierten auch nicht als „ehrenamtliche Mitarbeitende der Kirchengemeinde“ bezeichnen. Dennoch – oder vielleicht gerade deshalb – lohnt sich ein Blick in diese Richtung. Vielleicht geschieht ja auf dem Gebiet Ihrer Ortsgemeinde „Kirche“ auch noch ganz anders und an ungewohnten Orten und Sie können dies unterstützen!

Route 2: Konkrete, koordinierende Umsetzung von Ehrenamtsförderung

Ein zweiter Weg führt nun an Stationen vorbei, die helfen, Schritt für Schritt Ehrenamtsförderung umzusetzen, sodass Ehrenamtliche zur Mitarbeit eingeladen

werden, gut hineinflinden und begleitet werden und bei Bedarf auch wieder gut verabschiedet werden und, so sie möchten, in Kontakt bleiben. Dies ist im inneren Kreis des Schaubildes dargestellt. Folgende Wegstationen erwarten Sie:

Aufgabenfelder benennen, Bedarf ermitteln:

Aus dem Auftrag der Kirchengemeinde sowie aktueller Herausforderungen heraus, auf die sich das Leitungsgremium verständigt hat, können Aufgabenfelder benannt und der konkrete Bedarf an Mitarbeitenden kann ermittelt werden. Das Gespräch mit bereits tätigen Ehrenamtlichen hilft, den Bedarf genauer zu fassen. Aufgabenfelder können sich auf bereits bestehende oder neu zu entwickelnde Bereiche beziehen. Es können Felder im Blick sein, die vermutlich längerfristig bestehen werden, und solche, die projektartig aufgestellt sind.

In der Regel fangen Sie hier als Kirchengemeinderat nicht bei Null an und erfinden nicht die Arbeitsbereiche der Gemeinde völlig neu, sondern Sie machen eine Bestandsaufnahme der Arbeitsfelder und ergänzen, modifizieren oder korrigieren diese an dem einen oder anderen Punkt.



Aufgabenprofile erstellen, Menschen ansprechen:

Wer sich ehrenamtlich engagiert, soll wissen, welche Tätigkeit inhaltlich und zeitlich auf ihn zukommt. Aufgabenprofile machen dies für potenzielle Mitarbeiter*innen, für das Leitungsgremium und ggf. für Ehrenamtskoordinator*innen transparent. Aufgabenprofile umfassen eine kurze Beschreibung über Art und Inhalt der Tätigkeit, Ziel, Zeitumfang, erwartete oder zu erwerbende Kompetenzen, Unterstützungsangebote und Anerkennungsformen. Aufgabenprofile sind vor allem bei Betätigungen im Bereich der im Grund-

lagenpapier als „Ämter“ benannten Tätigkeiten wichtig.

Denkbar ist es, Aufgaben von vornherein zeitlich zu begrenzen. Danach können beide Seiten neu entscheiden. Dies verhindert zum einen Überlastungen, zum anderen die Entstehung von „Erbhöfen“, in die sich neue Mitarbeitende nicht hineintrauen.

Bei der Werbung neuer Ehrenamtlicher sind verschiedene Möglichkeiten denkbar:

- persönliches Ansprechen von Menschen, die man als kompetent für eine Aufgabe erachtet. Dabei ist es

sinnvoll, darauf zu achten, dass nicht die gefragt werden, die schon Ämter haben, sondern Menschen zu suchen, die vielleicht losen Kontakt zur Gemeinde haben oder die Sie aus anderem Zusammenhang kennen und die vielleicht noch keinen Kontakt zur Gemeinde haben, aber aufgeschlossen sind;

- öffentliche Werbung in lokalen kirchlichen und kommunalen Medien, wo vorhanden über Freiwilligenagenturen/Ehrenamtsbörsen.

Möchten Sie eine Ausschreibung gestalten, können die fünf Unterpunkte hilfreich sein (vgl. Carola Reifenhäuser/Sarah G. Hoffmann, Thomas Kegel: *Freiwilligen-Management, Regensburg 2012²*, S. 94): „Wir sind...“, „Wir suchen...“, „Sie haben/wollen/können...“, „Wir bieten Ihnen...“, „Ihr Ansprechpartner/Ihre Ansprechpartnerin...“ – dies lässt sich leicht aus dem Aufgabenprofil entwickeln.

Grundsätzlich gilt: Je konkreter die Aufgabe beschrieben ist, desto konkreter kann auch eine mögliche Zielgruppe anvisiert werden, unter der besonders für die Aufgabe geworben werden kann (es macht z. B. einen Unterschied, ob eine Gemeinde Mitarbeitende für eine Kinderfreizeit im Sommer sucht oder Engagierte im Alten-/Pflegeheim).

Auch beim punktuell ausgeübten, alltagsnahen und oft spontanen Ehrenamt ist es gut, konkret benennen zu können, für welche Tätigkeit Menschen gesucht werden und wie der Zeitaufwand ist.

Wichtig ist bei jeder Form der Werbung: Es soll den potenziellen Ehrenamtlichen vor allem deutlich werden, worin der Sinn, Nutzen und Gewinn der Tätigkeit für sie selbst liegt.

Manchmal geschieht es, dass keine Ehrenamtlichen für ein bestimmtes Aufgabengebiet gefunden werden. Das Leitungsgremium muss dann entscheiden, wie es damit umgeht. Zunächst ist eine Verständigung darüber hilfreich, ob sich ein weiterer Werbeversuch lohnt (z. B. breiter kommunizieren, die Aufgabe genauer beschreiben, ...). Wenn dieser nicht als lohnend erscheint oder wenn auch die erneute Werbung nicht erfolgreich ist, sind unterschiedliche Möglichkeiten abzuwägen: nochmals prüfen, ob das definierte Feld wirklich jetzt dran ist und seine Zeit hat oder vielleicht aufgeschoben werden kann (z. B. Was geschieht, wenn wir nichts tun? Ist das definierte Feld notwendig oder wünschenswert für unseren konkreten Auftrag als christliche Gemeinde hier am Ort? Was treibt uns, dieses Feld besetzen zu wollen?); prüfen, ob eine modifizierte Form möglich ist

(z. B. Kooperation mit einem kirchlichen oder säkularen Partner; quantitative Einschränkung des Einsatzes); prüfen, ob eine Übergangsbesetzung denkbar ist, z. B. im Team, wobei dies dann zeitlich klar zu begrenzen ist. Machen Sie sich bewusst: Es werden immer Lücken bleiben, wie breit eine Gemeinde auch aufgestellt ist. Und: Das darf auch sein. Keine Gemeinde muss ein Vollprogramm bieten. Andere Gemeinden oder Partner am Ort oder in der Region können ergänzen.

Räume zur Entdeckung von Begabungen und Kompetenzen eröffnen:

Damit Menschen ihre Begabungen weiter entdecken und diese – wenn sie das möchten – für ihr Engagement fruchtbar machen können, ist es hilfreich, regelmäßig Gelegenheiten zur Entdeckung anzubieten. Denkbar ist ein Workshop oder ein fest eingerichtetes Gespräch mit einem/einer Ehrenamtskoordinator*in oder einer von der Gemeinde beauftragten Person. Im Workshop oder Gespräch reflektieren Menschen ihre Erfahrungen und Träume und holen sich Feedback von anderen. Prüfen Sie, welche Form zu den Gegebenheiten vor Ort passt.

Diese Gelegenheiten, den eigenen Begabungen weiter auf die Spur zu kommen, können helfen, sich zu orientie-

ren. Menschen können dadurch einen Ort der Mitarbeit in der Gemeinde finden, der zu ihren Begabungen und zeitlichen Möglichkeiten passt, oder auch ein Engagement außerhalb der Gemeinde anvisieren; vielleicht entscheiden sie auch, dass eine Mitarbeit für sie momentan nicht in Frage kommt.

Wer sich für ein Gespräch oder einen Workshop zur Entdeckung der eigenen Begabungen interessiert, sollte nicht das Gefühl vermittelt bekommen, sich danach engagieren zu müssen.

Entfaltungsräume eröffnen:

Wird Menschen die Möglichkeit gegeben, ihre Begabungen und Kompetenzen weiter zu entdecken, so kann es geschehen, dass Begabungen entdeckt werden, die in kein bestehendes Arbeitsfeld integriert werden können. Hier gilt es, mit den betreffenden Personen herauszufinden: Wo könnte ein Ort sein, an dem sie ihre Begabungen einbringen können? Wo haben diese Begabungen und Kompetenzen einen konkreten Resonanzraum? Wie fügen sie sich in den Auftrag der Gemeinde ein – oder wie fordern sie ihn neu heraus? Hier ist kreatives Vorgehen gefragt, gerne auch experimentell! Evtl. kann es auch einmal sein, dass eine Begabung vor Ort keinen Andockpunkt/Resonanzraum findet. Dann ist es hilf-

reich, gemeinsam nach anderen Engagement-Feldern Ausschau zu halten, z. B. in einer anderen (kirchlichen oder säkularen) Initiative im Umfeld.

Erstgespräch führen, Vereinbarung treffen, ggf. Schnupperphase:

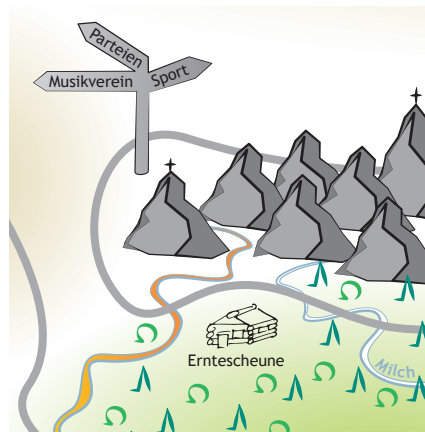
Erstgespräche mit Interessierten dienen dazu, sich kennenzulernen, die gegenseitigen Erwartungen und Motivationen zu klären sowie zu prüfen, ob Person – mit ihren Begabungen, Kompetenzen und Interessen – und Aufgabe zusammenpassen. Dieses Gespräch führt der/die Ehrenamtskoordinator*in oder eine dazu beauftragte Person – falls es diese nicht gibt: der/die Pfarrer*in/Gemeindediakon*in.

Haben Menschen die Möglichkeit zur Entdeckung ihrer Begabungen genutzt, findet das Gespräch in diesem Rahmen statt, z. B. nach einem entsprechenden Workshop.

Manche Kirchengemeinden vereinbaren eine Schnupperphase der Mitarbeit, in der potenzielle Mitarbeitende begleitet werden, um ihre Erfahrungen zu reflektieren. Manchen Menschen fällt es leichter, sich zunächst probeweise in einem Aufgabengebiet zu engagieren.

Am Ende des Gespräches bzw. der Schnupperphase sollte – wenn sich die

Person engagieren möchte – eine gegenseitige Vereinbarung stehen. Sinn der Vereinbarung ist es, Aspekte, die beiden Partnern für das Engagement wichtig sind, festzuhalten (Erwartungen, Rechte und Pflichten).



Engagement außerhalb der Gemeinde, aktuell keine Mitarbeit:

Immer wieder wird es in diesen Gesprächen auch geschehen, dass Menschen ihren Ort der Mitarbeit nicht – oder nicht jetzt – in der Kirchengemeinde sehen. Sei es, dass sie sich lieber an einem anderen Ort einbringen möchten, sei es, dass sie merken, sie möchten sich momentan doch nicht engagieren. Vielleicht möchte sich jemand auch erst weiterbilden, bevor ein Engagement beginnt. Hier gilt es, flexibel zu sein und auf die Menschen und ihre Lebenssituationen und Bedürfnisse einzugehen. Sinnvoll ist es,

mit Menschen, die grundsätzlich ein Interesse an ehrenamtlicher Mitarbeit haben, unaufdringlich in Kontakt zu bleiben.

Ehrenamtliche einführen und einarbeiten:

Beginnen Ehrenamtliche neu mit einer Tätigkeit in der Gemeinde, sollen sie gut in ihre Aufgabe hineinfinden können und die Unterstützung erhalten, die sie benötigen. Das kann grundsätzlich durch die Leitung des Arbeitsbereiches, durch den/die Ehrenamtskoordinator*in oder beauftragte Person oder durch die Pfarrperson bzw. den/die Gemeindediakon*in geschehen; es sollte nur beiden Seiten klar sein, wer dafür grundsätzlich zuständig ist. Auch die mögliche Teilnahme an Fortbildungen kann in diesem Rahmen besprochen werden.

Zum Beginn einer ehrenamtlichen Tätigkeit gehört auch eine angemessene Form der liturgischen Einführung und Beauftragung. Sie verdeutlicht beiden Seiten, dass Ehrenamtliche ein Amt, einen Dienst mit einer gewissen Öffentlichkeit für und in der Kirche, übernehmen. Manche Kirchengemeinden z. B. feiern einmal im Jahr einen Gottesdienst, bei dem neue Mitarbeitende für ihren Dienst gesegnet und ausscheidende Mitarbeitende bedankt und für

ihren weiteren Weg ebenfalls gesegnet werden. Auch hier ist wichtig: Schauen Sie, was bei Ihnen passt.

Ehrenamtliche wertschätzen, qualifizieren, geistlich vergewissern, ggf. Konflikte bearbeiten:

In ihrem Engagement sollen Ehrenamtliche nicht alleine gelassen, sondern begleitet werden. Dazu gehören unterschiedliche Aspekte, z. B.: Ehrenamtliche...

- **wertschätzen und anerkennen:** Es gibt grundsätzlich vielfältige Formen dafür: Dank (formalisiert zu einem bestimmten Anlass und spontan), Geburtstagsgruß, Mitarbeitendenfest oder -ausflug, Ehrennadel der Landeskirche – aber auch: bei Entscheidungen, die das eigene Arbeitsgebiet betreffen, gehört werden bzw. sich beteiligen können. Wichtig ist, dass der/die Ehrenamtliche sich gesehen fühlt (was je nach Person Unterschiedliches bedeuten kann!). Auch das Einüben einer konstruktiven Feedback-Kultur drückt Wertschätzung aus: Gelungenes benennen, konstruktiv Kritik üben, Eindrücke austauschen. Besprechen Sie miteinander, welche Formen der Anerkennung und Wertschätzung Sie praktizieren möchten.
- **qualifizieren:** Die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen ist

ebenfalls eine Form der Wertschätzung. Weisen Sie Ehrenamtliche auf Fortbildungen hin; vielleicht ist es Ihrer Gemeinde auch möglich, einen finanziellen Zuschuss zu geben.

- **geistlich vergewissern:** Auch Räume zur geistlichen Vergewisserung können unterschiedlich aussehen, z. B. Gottesdienst für Mitarbeitende im Zusammenhang eines Festes für Mitarbeitende, Möglichkeit zu Glaubenskurs oder Exerzitien im Alltag, gemeinsame Teilnahme an einem Kongress, Hinweis auf Seelsorge oder Geistliche Begleitung. Diese Möglichkeiten sollen die Mitarbeitenden in ihrer Beziehung zu Gott und untereinander stärken. Sie sollen ein freiwilliges Angebot sein, damit jede*r sich einklinken kann, wie es zum eigenen Glaubensweg passt.
- **Gelegenheiten zum Austausch und zum gemeinsamen Feiern geben:** sich Anteil geben an positiven wie an frustrierenden Erfahrungen, sich eingebettet fühlen in eine größere Gemeinschaft, durch Mitarbeitenden-Abende oder Gemeindebeirat oder Mitarbeitendenfest oder ...
- **unterstützen, Konflikte zu bearbeiten:** entweder durch Vermittlung vor Ort oder durch Heranziehen einer externen Vermittlung, z. B. über die Gemeindeberatung der badischen Landeskirche.

Ehrenamtliche verabschieden und ggf. Engagement bescheinigen:

Wie Ehrenamtliche angemessen einzuführen sind, so sind sie auch angemessen zu verabschieden, und ihr Engagement ist zu würdigen. Prüfen Sie, welche Form der Verabschiedung in Ihrer Gemeinde passend ist. Nach persönlichem Bedarf ist den scheidenden Ehrenamtlichen ihr Engagement zu bescheinigen.

Zur Wertschätzung von Ehrenamtlichen und zur Entwicklung einer guten Ehrenamtskultur gehört es auch, dass sie aus ihrem Amt ausscheiden können – auch wenn noch keine Nachfolge gefunden wurde. Solange sie allerdings mitarbeiten, sollte dies verlässlich geschehen (s.o. Vereinbarung treffen).

Kontakt halten:

Es ist Ausdruck der Wertschätzung, auch mit ehemaligen Ehrenamtlichen und am Ehrenamt Interessierten Kontakt zu halten, wenn sie das möchten, nicht nur mit aktuell Engagierten. Dies kann geschehen über Gemeindebrief/Newsletter, Facebook, Einladungen zu Veranstaltungen usw. So bleiben sie informiert und ihre Gemeinde bleibt ihnen „im Sinn“.

Reiseplanung – Vom Tun und Lassen in Gemeinden und im Ehrenamt. Impulse zu geistvoller Gelassenheit

Wer sich auf Reisen begibt, muss klären: Was nehme ich mit? Was brauche ich unbedingt? Was kann ich auch zu Hause lassen?

In diesem Kapitel nehmen wir Sie mit hinein in Überlegungen zu Tun und Lassen in Gemeinden, Arbeitsfeldern und im ehrenamtlichen Engagement.¹ Diese Überlegungen wurzeln in konkreten Erlebnissen und Erfahrungen. Vielleicht inspirieren sie auch Sie und Ihr Nachdenken.



1 Keine ruhige Minute?!? - Ein Erlebnis und verschiedene Reflexionen

Samstagabend, die Festhalle ist voll besetzt. Zwei Kirchenbezirke haben fusioniert und feiern ihr Vereinigungsfest. Zahlreiche Hauptberufliche und Ehrenamtliche sind gekommen. Die Stimmung ist gut. Man isst und trinkt, es gibt ein buntes Programm. Zu vorge-rückter Stunde betritt ein Kabarettist die Bühne und nimmt den Kirchenalltag aufs Korn. Eine Pointe jagt die nächste, das Publikum ist begeistert. Dann wird ein Lied speziell für Ehrenamtliche angekündigt. Der Kabarettist beginnt zu singen: „Keine ruhige Minute“ von Reinhard Mey, umgedichtet auf den Alltag eines Ehrenamtlichen: Wer einmal bei der Kirche anfängt, hat keine ruhige Minute mehr. Ein Job kommt zum nächsten. Am Schluss kennt dich deine eigene Familie nicht mehr... Die Stimmung erreicht ihren Höhepunkt. Die Ehrenamtlichen im Saal sind begeistert, sie singen und klatschen mit, sie schauen sich feixend an: Ja genau, so ist es doch auch bei uns! Keine ruhige Minute ...

Keine ruhige Minute bei Ehrenamtlichen! – Der Kabarettist hätte den Song auch als Lied auf die Hauptberuflichen

ankündigen können. Die Reaktion der anwesenden Pfarrer*innen, Diakon*innen und Kirchenmusiker*innen wäre wohl ähnlich gewesen: Genauso ist es – auch bei uns! Ein Job kommt zum nächsten. Die To-do-Liste auf dem Schreibtisch wird immer länger. Keine ruhige Minute ...!

Auch wohl als Lied auf die Gemeinden insgesamt hätte er den Beitrag ankündigen können: „Keine ruhige Minute ...“! Hier dieses Projekt, dort jene missionarische Offensive; ein Event für Jugendliche; das nächste Gemeindefest; ein neuer Kurs, den die Kirchenleitung empfiehlt; eine Aktion, die Menschen neu in die Gemeinde einladen soll. Keine ruhige Minute ...!

Das Gefühl unserer Zeit, nämlich: keine Zeit zu haben – es hat anscheinend auch uns als Kirche voll im Griff. Wenn dies stimmt und Mitarbeitende und Gemeinden nicht mehr zur Ruhe kommen, dann ist das aber keine Bagatelle und kein Randproblem. Wenn es bei kirchlichen Mitarbeiter*innen keine ruhige Minute mehr gibt, wenn eine Gemeinde von Aktion zu Aktion hastet, ohne innezuhalten, dann ist das ein Alarmzeichen. Dann stehen wir in der Gefahr, atemlos zu werden. Wenn es in der Kirche keine

ruhige Minute mehr gibt, dann hat es der Heilige Geist schwer, zu uns durchzudringen und uns etwas zuzuflüstern oder uns gar zu prägen.

Nun ist das kein moralisches Problem! Es geht mitnichten darum, jemandem ein schlechtes Gewissen zu machen. Viele Hauptberufliche wie Ehrenamtliche leiden ja selbst darunter. Unser Eindruck ist: **Die Ruhe- und Atemlosigkeit der Kirche hat einen tieferen Hintergrund. Ihre Ursache ist, dass wir als Kirche auf den unterschiedlichen Ebenen spüren: Wir verlieren gesellschaftlich an Bedeutung.** Als Reaktion darauf versuchen wir, uns mit viel Energie gegen diesen gesellschaftlichen Trend zu stemmen. Es herrscht die Logik: Wenn wir uns, Hauptberufliche wie Ehrenamtliche, mehr engagieren, wenn wir bessere Ideen entwickeln, wenn wir von good und best practice anderer lernen, wenn wir unsere Angebote professioneller und moderner gestalten, wenn wir genau beobachten, was gesellschaftlich gerade gefragt ist, um unsere Angebote darauf abzustimmen – dann werden wir verlorenes Terrain für die Kirche zurückerobert können. Dann werden wir neue Zielgruppen für die Kirche erschließen und die Kirche für neue Milieus attraktiv machen. Das

hinter dieser Hoffnung stehende Anliegen ist wertvoll, in ihm drücken sich eine tiefe Verbundenheit mit der Kirche und eine ernste Sorge um ihre Zukunft aus. Und doch besteht zugleich die Gefahr, dass sich Gemeinden und die in der Kirche Engagierten damit in einen gefährlichen Sog hineinbegeben. Er führt dazu, dass sie sich ihren Lebens-Rhythmus und ihre Aufgaben von den Trends und den Entwicklungen der Zeit diktieren lassen, geradezu davon gefangengenommen werden, statt ihren Rhythmus und ihre Aufgaben in kreativer Auseinandersetzung mit den je wahrgenommenen Herausforderungen zu entwickeln. Aus einer Gemeinde und Kirche, die den Menschen im guten Sinn nachgeht und mit ihnen lebt, wird dann leicht eine Gemeinde und Kirche, die den Menschen kopf- und atemlos nachläuft.

Vielleicht liegt die Ursache für die Ruhe- und Atemlosigkeit sogar noch tiefer. **Vielleicht stehen wir, ehrlich betrachtet, auf den unterschiedlichen Ebenen kirchlicher Arbeit in der gegenwärtigen Umbruchzeit in der Gefahr, die Kirche mit unseren Programmen und Konzepten, mit unserem Engagement und unserem guten Willen selbst retten und ins gelobte Land führen zu wollen.** Viel-

¹ Gekürzte und überarbeitete Fassung von: Silke Obenauer/Andreas Obenauer: Gemeinde zwischen Tun und Lassen. Impulse für eine kraftvolle Gelassenheit, Brennpunkt Gemeinde Studienbrief A 93 (Brennpunkt Gemeinde 3/2013).

leicht gehören wir in unserem tiefsten Inneren auch zu denen, „so sich haben lassen düncken, sie müssten die Kirchen halten, als wère die Kirche auff sie gegründet“.² Dagegen mahnt und erinnert Martin Luther: „Denn wir sind es doch nicht, die da kündten die Kirche erhalten, unser Vorfarn sind es auch nicht gewesen, Unser nachkomen wèdens auch nicht sein, Sondern der ists gewest, Ists noch, wird's sein, der da spricht: Ich bin bey euch bis zur welt ende“.³ **Bei Luther verbindet sich tiefes Vertrauen in Christus als Herrn der Kirche mit notwendiger Selbstbegrenzung auf menschlicher Seite.** Diese Unterscheidung und Zuordnung gilt es auch heute wieder als Haltung zu entdecken und einzuüben: Aus dem Vertrauen heraus, dass es Jesus Christus ist, der die Kirche erhält, können wir kirchliches Leben gestalten. Aus diesem Vertrauen heraus können wir heilsame Selbstbegrenzung einüben, Tun und Lassen in den Blick nehmen, uns Raum für notwendige Trauerprozesse nehmen und ebenso Raum für kreatives und experimentelles Tun. Dieses Vertrauen nimmt ernst, dass, wie es im Augsburger Bekenntnis, Artikel 7 heißt, „allezeit eine heilige, christliche Kirche sein und bleiben muss“ – und zwar völlig unab-

hängig von der Zahl unserer Termine im Kalender und der geplanten Aktionen, sondern allein auf Grund der Verheißung Gottes. Gottes Verheißung für seine Kirche ermöglicht uns Gelassenheit, so dass wir unaufgeregter und weniger atemlos leben und kirchliches Leben gestalten können. **Wir müssen uns die Sorge um den Fortbestand der Kirche nicht auf die eigenen Schultern laden. Die Kirche zu erhalten, ist Gottes Werk – in welcher Gestalt auch immer.** Denn seine Verheißung gilt nicht einer bestimmten Kirchengestalt, sondern der Kirche Jesu Christi an sich. Unser Anteil ist es, danach zu fragen, was jetzt konkret für uns in unserer Situation mit ihren spezifischen Herausforderungen Not tut, was zu tun und was zu lassen ist, was vielleicht auch mutig neu zu wagen ist. Das Vertrauen in Gottes Verheißung ist somit weit weg davon, zur Faulheit zu verführen oder dem starren Festhalten an dem, was schon immer war, das Wort zu reden. Es soll auch keine geistliche Ausrede sein, um nicht selbst tätig zu werden. **Es führt vielmehr dazu, unsere Verantwortung wahrzunehmen in dem Rahmen, in dem sie uns menschlicherseits gegeben ist, und möglichst professionell das Unsre zu tun.**

2 Vom Tun und Lassen in Gemeinden - Impulse für die Praxis

2.1 SICH VERGEWISSERN

Wenn die Vermutung stimmt, dass wir, die wir uns in der Kirche engagieren, gerade in dieser Umbruchszeit immer wieder in der Versuchung stehen, die Kirche mit unseren eigenen Ideen und mit unserem persönlichen Engagement selbst retten zu wollen, dann sind für uns und unsere Gemeinden Gelegenheiten der Vergewisserung wesentlich. Räume und Gelegenheiten, in und bei denen wir selbst immer neu vergewissert und immer wieder neu daran erinnert werden, dass die Kirche nicht auf uns gegründet ist, sondern auf den auferstandenen Christus. Räume, in denen wir vernehmen und mit allen Sinnen erfahren, dass Christus die Kirche leitet, dass das Entscheidende bei ihm liegt und dass unser Tun und Lassen immer ein Zweites ist und von seinem Wirken umfassen und durchwirkt wird. **Dann brauchen wir solche Vergewisserungsräume, die uns gelassen und in einem guten Sinn demütig werden lassen, die uns herausfordern, unsere Allmachtsfantasien und -lasten loszulassen, und uns in Christus als dem Herrn der Kirche gründen.**

meinde. Insbesondere die Gottesdienste mit ihren Liedern, Schriftlesungen und Predigten können solche Räume sein, in denen Gott uns vergewissern kann, dass Christus die Kirche leitet. In Abendmahls- und Taufferinnerungsfeiern oder in Segnungsgottesdiensten kann dies auch sinnlich erfahrbar werden. Auch Gruppen, Kreise und Besprechungen können daraufhin befragt werden, inwiefern Elemente der geistlichen Vergewisserung ihren Platz haben und wie sie passend zu den Menschen gestaltet werden. Das darf ganz zweckfrei geschehen – und wird doch automatisch Auswirkungen haben. Es ist vermutlich wie bei einem römischen Brunnen: **Nur wenn die eigene Schale voll ist, kann etwas zum anderen hin überfließen.**



2.2 HÖREN ÜBEN

Solche Möglichkeiten zur Vergewisserung gibt es strukturell in jeder Ge-

Mit solchen Vergewisserungsräumen können sich in unseren Gemeinden

² Martin Luther: Wider die Antinomer. 1539, in: D. Martin Luthers Werke. Kritische Gesamtausgabe, 50. Band, Weimar 1914, S. 477.

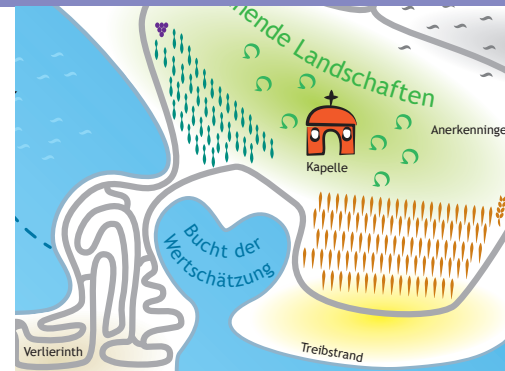
³ Martin Luther: Wider die Antinomer. 1539, S. 476.

Räume zum Hören sowie eine neue Sensibilität fürs Hören verbinden. Das Hören geschieht dabei auf verschiedenen Ebenen: auf Gott und sein Wort hören, auf die Menschen vor Ort hören, auf uns selbst hören sowie auf gegenwärtige Herausforderungen. Um dann in diesem mehrdimensionalen Hören zu erspüren, was jetzt von Gott her eher seine Zeit haben könnte – in der Situation vor Ort mit den je eigenen Chancen, Grenzen und Herausforderungen – und was eher nicht dran sein könnte.

Voraussetzung für solch ein Hören sind Zurücktreten, Innehalten und Schweigen: uns unterbrechen zu lassen in unserem geschäftigen Tun.

„Unter Schweigen ist keine bloß äußere Wortlosigkeit gemeint, sondern ein gutes, inneres Zur-Ruhe-Kommen, aus dem heraus das Hören möglich wird.“⁴ So braucht es einerseits Gelegenheiten, in denen Gemeindeglieder, Teams oder die Gemeindeleitung aus dem Betrieb des Alltags aussteigen können, um einen Schritt zurückzutreten und neue Klarheit zu gewinnen. Das kann beispielsweise in kleiner Form in der Frage konkret werden, wie die Andacht in einer Sitzung oder Besprechung gestaltet wird und welche Funktion und Rolle sie

überhaupt einnimmt. Ermöglicht sie es, auch innerlich anzukommen und sich für Gottes Gegenwart hin zu öffnen? Vielleicht lohnt es sich, auch einmal eine Rüste im Leitungsgremium bewusst als gemeinsame stille Zeit, als Zeit des Bibellesens, Hörens und Austauschens darüber zu gestalten, vielleicht sogar in einem Kloster oder Einkehrhaus. Andererseits gilt es aber auch, Momente des Zurücktretens, Innehaltens und Hörens innerhalb unserer Sitzungen und Besprechungen zu schaffen. Wolfgang Bittner rät: „Jedem Komitee, jeder Kommission, jedem Kirchenvorstand ist anzuraten, bei unterschiedlichen Meinungen Pausen der Stille einzulegen, in denen alle Beteiligten ihre eigene Meinung noch einmal Gott hinlegen.“⁵ Oder nach kontroverser Diskussion eine Stille haben, in der alle nach innen hören: Welche Stimmungen, Bilder tauchen auf? Danach gibt es eine kurze Anhörunde, in der jede*r kurz Anteil gibt – ohne Diskussion. Dieses bewusste Sich-Unterbrechen kann zu einem gemeinsamen Hören auf Gott unter der Führung seines Geistes verhelfen. Es kann helfen zu erkennen, was jetzt dran sein könnte, um sich nicht im Dschungel der vielen Aktionen, Programme, Möglichkeiten zu verlieren und in Atemlosigkeit und Aktionismus unterzugehen.



2.3 DAS ALLTÄGLICHE WERTSCHÄTZEN

Mit der Offenheit für das, was gerade dran ist, kann sich eine weitere Haltung verbinden: die Wertschätzung des Alltäglichen und Gewöhnlichen. Hier können wir von der benediktinischen Tradition lernen. So schreibt Benedikt von Nursia, der Patron des Abendlands, in seiner Regel z. B. über den wirtschaftlichen Leiter des Klosters: „Alle Geräte und den ganzen Besitz des Klosters betrachte er als heiliges Altargerät. Nichts darf er vernachlässigen“ (RB 31,10f)⁶. Und im Kapitel über die Handwerker, die ihre Waren etwas billiger als marktüblich verkaufen sollen: „damit in allem Gott verherrlicht werde“ (RB 57,9). Es wird deutlich: Jede Tätigkeit, die im Kloster zu tun ist, ist eine heilige Tätigkeit. Alles hat auch eine geistliche Bedeutung. In allem soll der Mönch Gott suchen, in allem auf Gott ausgerichtet sein, den er gegenwärtig glaubt. Bei Benedikt verschwinden somit die Grenzen zwischen heilig und profan. Es gibt nichts, was an

sich ungeistlich wäre. Alles Leben ist in der Gegenwart Gottes. Alles soll zur Verherrlichung Gottes geschehen – wie es benediktinischer Leitsatz ist. Das führt in der benediktinischen Spiritualität zu einer Kultur der Achtsamkeit und Aufmerksamkeit. Wenn alles, was ich tue, in Gottes Gegenwart geschieht und ihn verherrlichen soll, dann hat jede Tätigkeit ihren besonderen Wert, wie alltäglich sie auch immer sein mag.

Von der benediktinischen Tradition können wir lernen, wieder neu ein Gespür dafür zu bekommen, wie viel wertvoller, auf Gott bezogener Dienst in der scheinbar alltäglichen Gemeindegarbeit steckt: in einem sorgfältig vorbereiteten und mit Ernst und Offenheit für Gottes Wirken gefeierten Gottesdienst, in einem zugewandten und empathischen Seelsorgegespräch, in einer engagierten Diskussion mit Jugendlichen im Religionsunterricht, im verantwortungsvollen Nachdenken im Leitungsgremium über den zukünftigen Haushalt oder die Gebäudefrage in der Gemeinde. **In den Grundvollzügen des Gemeindelebens kann sich unendlich viel Gegenwartigkeit und Segen ereignen, ohne dass eine einzige zusätzliche neue Aktion oder ein einziger zusätzlicher medial interessanter Event durchgeführt wird.**

⁴ Wolfgang Bittner: Hören in der Stille. Praxis meditativer Gottesdienste, Göttingen 2009, S. 133.

⁵ Wolfgang Bittner: Hören in der Stille, S. 136.

⁶ RB = Regula Benedicti. Vgl. die gebräuchlichste Ausgabe der Benediktregel: Die Regel des heiligen Benedikt, hg. im Auftrag der Salzburger Äbtekongregation, Beuron 2006.

Das Zutrauen und die Wertschätzung des gewöhnlichen kirchlichen Lebens mit all seinen Aufgaben macht neue Wege und Formen von gemeindlicher und kirchlicher Arbeit keineswegs überflüssig. Es nimmt ihnen aber die angestrengte Kurzatmigkeit, weil es weiß, dass auch jetzt schon viel Wertvolles in den Gemeinden geschieht. Denn auch im Alltäglichen verheißt Gott seinen Segen, auch dies geschieht in seiner Gegenwart. Und so kann gerade die Wertschätzung des alltäglichen Tuns Kapazitäten freisetzen, an einer Stelle zu experimentieren und neue Wege zu gehen, in geistesgegenwärtiger Kreativität.

2.4 SELBSTBEGRENZUNG NEU LERNEN

Das bisher Dargestellte kann dazu führen, dass kirchlich Mitarbeitende und Gemeinden sich selbst begrenzen lernen. Die Vergewisserungsräume, das aufmerksame Hören, die Wertschätzung des Alltäglichen und darin die Achtsamkeit geben dem Gemeindeleben seinen Rahmen und setzen damit in einem guten Sinn Grenzen: Gemeinden sind dann nicht mehr für alles zuständig. Sie können und müssen nicht jede Idee umsetzen, nicht jede Zielgruppe erreichen, nicht jede Erwartung erfüllen. **Gemeinden dürfen fragmentarisch, begrenzt, unvollkommen sein.** Theologisch steht die Einsicht dahin-

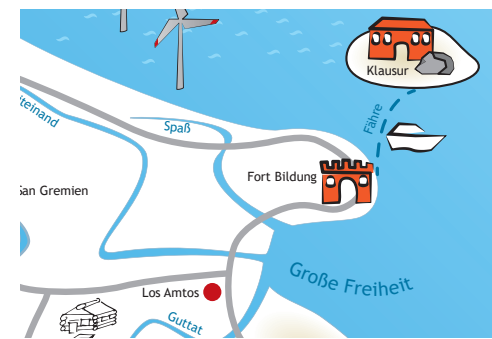
ter: Keine Gemeinde ist alleine der Leib Christi, auch wenn sie „ganz Kirche“ ist. Nur gemeinsam, in der Vielfalt der Gemeinden und anderer kirchlicher Orte, sind wir Leib Christi.

Eine solche Kultur der Selbstbegrenzung hat Auswirkungen auf den Alltag in Gemeinden. Sie hat zunächst Auswirkungen auf die Menschen, die in der Gemeinde mitarbeiten, ob hauptberuflich oder ehrenamtlich. Entgegen dem herrschenden Trend dürfen sie nämlich in einer sich selbst begrenzenden Kirche Zeit haben – und das ohne schlechtes Gewissen! Zeit für ihre Arbeit, Zeit für Gott, Zeit für die Familie und auch für sich selbst. **Nicht nur in Gottes Terminkalender bei der Schöpfung darf der siebte Tag frei bleiben, sondern auch im Kalender des Pfarrers, der Diakonin, des Ehrenamtlichen darf ein (fester!) Tag in der Woche frei sein.** Und auch an den übrigen Tagen der Woche dürfen, ja müssen Lücken im Kalender stehen, vielleicht sogar fest eingetragen werden, damit die Diener*innen Gottes immer wieder selbst zur Besinnung kommen können oder antreffbar sind, wenn der Heilige Geist sie spontan in Dienst nimmt.

Dazu kann beitragen, dass ehrenamtliche Aufgaben in der Gemeinde grund-

sätzlich zeitlich befristet vergeben werden. Manche Gemeinden haben gute Erfahrungen damit gemacht, dass Aufgaben wie die Leitung von Gruppen oder die Mitarbeit im Besuchsdienst immer jeweils nur für einen bestimmten Zeitraum (z. B. ein Jahr oder zwei Jahre) übernommen werden und danach entweder verlängert oder auch ohne schlechtes Gewissen beendet werden können.

Eine Kultur der Selbstbegrenzung wirkt sich auch auf das Zusammenleben benachbarter Gemeinden und von Gemeinden und anderen kirchlichen Orten aus: **Nicht jede Ortsgemeinde muss alles machen. Schön ist es, wenn benachbarte Gemeinden sich wechselseitig füreinander öffnen, sich ergänzende Schwerpunkte ausbilden und es den Menschen ohne Neid und Verlustängste ermöglichen, hier oder da teilzuhaben.** Nicht zuletzt gibt es Elemente geistlichen Lebens, die nicht auf der Ebene der Ortsgemeinde stattfinden, sondern in der Region (z. B. Tagungshäuser) oder an anderen kirchlichen Orten (z. B. Klöster) oder außerhalb kirchlicher Strukturen (z. B. Haus, Schule, Krankenhaus) ihren Platz haben.



3 Zu guter Letzt: Erfahrungen der besonderen Art

Die Kirchengemeinde St. Marien in Waren (Müritz) sowie die Kapellengemeinde in Heidelberg haben es ausprobiert und jeweils eine größere Form des sich-Unterbrechens in einem Sabbatjahr erlebt. Leif Rother, damals Pfarrer in St. Marien, schreibt in seinem Erfahrungsbericht:

„Wir sind dann mal bei uns.“ – Das war unser Motto, mit dem wir gestartet sind. Wir haben das nicht immer, aber im Wesentlichen doch gut durchgehalten. Und gerade darin waren wir dann nicht nur bei uns, sondern auch bei unseren Nächsten mit ihren Erfahrungen und Fragen, mit ihrem Suchen, wie eine gute Balance zwischen Kreativität und Rekreation, zwischen Gestalten und Sich-Beschenken-Lassen – kurzum zwischen Arbeit und Ruhe – gelingen kann.“⁷

⁷ <http://gottesdienstinstitut-nordkirche.de/wp-content/uploads/2015/01/Reflexion-zum-Sabbatjahr-der-Gemeinde-St.-Marien-zu-Waren-von-Pastor-Leif-Rother.pdf> - oder: Leif Rother: „Wir sind dann mal bei uns“. Erfahrungsbericht zum Sabbatjahr 2013/2014 in der Kirchengemeinde St. Marien zu Waren (Müritz), in: Juliane Kleemann/Hans-Hermann Pompe (Hg.): Erschöpfte Kirche? Geistliche Dimensionen in Veränderungsprozessen, Leipzig 2015, S. 141-162.

Als Gruppe unterwegs – Zum Umgang mit Konflikten

Gruppenreisen sind eine besondere Herausforderung. Denn hier treffen unterschiedliche Menschen aufeinander – und manchmal führt dies zu Konflikten. Konflikte haben auch Chancen: Manche Gruppe hat erst nach einer heftigen Aussprache richtig zusammengefunden.

Auch in den badischen Ehrenamtslandschaften gibt es immer wieder Konflikte, denn auch hier sind wir nicht allein, sondern in einer großen Gemeinschaft unterwegs. In diesem Abschnitt des Reiseführers bieten wir Ihnen deshalb eine erste Orientierung für den Umgang mit Konflikten. Und am Ende finden Sie Adressen, an die Sie sich wenden können, wenn Sie bei der Bearbeitung von Konflikten Unterstützung brauchen.



1. Hurra, ein Konflikt - Einführung Unterschiedlichste Menschen kommen in unserer Kirche zusammen

Die Zusammenarbeit und das Zusammenleben in unserer Kirche sind geprägt von der Unterschiedlichkeit von Menschen. Dies kann sich beispielsweise über den Beruf, aber auch in politischen Meinungen oder in Frömmigkeitsstilen ausdrücken. Diese Vielfalt von Engagierten äußert sich in unterschiedlichen Meinungen, Sichtweisen und Wertvorstellungen und bereichert das Gemeindeleben von Nord- nach Südbaden.

Besonders spannend wird es, wenn zwei Menschen mit extrem unterschiedlichen Vorstellungen oder Charakteren zusammenkommen. Schnell sind dann Grenzen der Verständigung oder der Begegnung spürbar, was Irritationen auslöst. Auf den ersten Blick scheinen diese Irritationen manchmal unangenehm oder unauflösbar. Doch genau an diesen Grenzen findet ein wertvoller Kontakt statt, der fruchtbar sein kann: für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit, für das völlig Neue von bisher Unentdecktem oder für die Entwicklung ganz neuer Ideen.

Ein Blick in das Neue Testament
„Und wenn dich jemand nötigt, eine

Meile mitzugehen, so geh mit ihm zwei.“ Mt 5,42

Mit seiner Haltung innerhalb der Bergpredigt weist Jesus auf eine neue Dimension hinter einer Konfliktlinie hin. Die hier beschriebene Nötigung des Mitgehens mündet nicht in eine gewaltvolle Auseinandersetzung mit Gewinnen und Verlieren, sondern eröffnet eine andere Lösung. Statt der Gegenwehr setzt Jesus auf das freiwillige „Mitgehen“. Die Wendung entsteht durch das kreative Abwarten des Opfers und kehrt sich damit zur aktiven Gestaltung. Wie sich die Situation auflöst oder gar entspannt, bleibt bei der Erzählung offen. Getragen wird der Satz durch die Vorstellung, dass genau beim Beschreiten der zweiten Meile eine Veränderung geschieht, dass hier eine neue Kontaktmöglichkeit aufbricht und Kreativität ihren Raum bekommt.

2. Was ist eigentlich ein Konflikt?

Ein Konflikt beginnt da, wo verschiedene Meinungen, Sichtweisen oder Wertvorstellungen aufeinandertreffen und von mindestens einer Seite als unvereinbar wahrgenommen werden. Das erzeugt Spannung und Widerstand und gehört zum alltäglichen Miteinander. Unterschiedliche Rollenverständnisse und Erwartungen können Konflikte

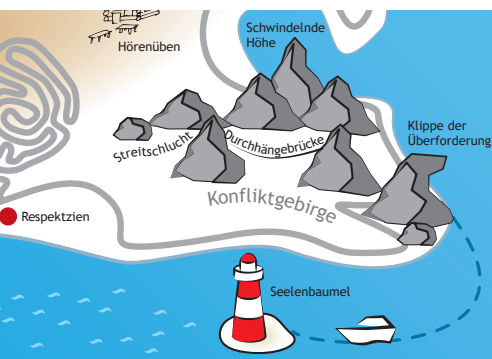
verstärken. Ebenso können fordernde Bedingungen, z. B. knapper werdende Ressourcen (Zeit, Raum, Geld), Konflikte verstärken. Eine „Konfliktkultur“ entwickelt sich auf der Grundlage einer Vertrauenskultur. Wenn man in einem guten Miteinander steht, kann ein Streit, eine Meinungsverschiedenheit die Basis nicht zerstören.

3. Konfliktbearbeitung

3.1 AUF DER EINFACHEN UND PERSÖNLICHEN EBENE

Was tun, wenn ein Konflikt im Raum steht? Manche Konflikte lassen sich auf einer niederschweligen und persönlichen Ebene konstruktiv gestalten. Eine Grundregel hängt mit der Haltung zusammen, Konflikte als selbstverständlich und möglichst zeitnah zu behandeln.

Totschweigen, zu lange unter dem Teppich halten oder aussitzen sind Haltungen, die eher zu einer Verschärfung



eines Konfliktes als zur Lösung beitragen. Konflikte müssen besprochen werden, nur dann kommt Bewegung in die Sache oder in festgefahrene Beziehungen. Dazu allerdings bedarf es eines klar vereinbarten Rahmens und Spielregeln. Es ist zum Beispiel besser zu sagen: „Ich kann gerade nicht richtig weiterarbeiten“, als „Du hältst den ganzen Laden ständig auf“.

Die Regeln beginnen bei der eigenen Aufmerksamkeit und Haltung, wie sie in den folgenden Punkten beschrieben werden:

Acht Empfehlungen für Ihr Verhalten in Konfliktsituationen

1. Lassen Sie andere ausreden, auch wenn Sie mit dem, was gesagt wird, nicht einverstanden sind. Hören Sie zunächst einmal zu.

Versuchen Sie zu verstehen, was der andere gesagt hat. Überprüfen Sie, ob Sie ihn richtig verstanden haben, indem sie zunächst einmal zusammenfassen, was Sie gehört haben, ohne Ihre eigene Bewertung des Inhaltes zu äußern.

Wenn Sie sich angegriffen und verletzt fühlen, nicht sofort „dagegenhalten“! Machen Sie es sich zur Regel, erst einmal sich selbst zu beruhigen. Bei-

spielsweise indem Sie 3-5 Mal tiefer durchatmen, bevor Sie in einer solchen Situation antworten.

2. Wenn sich Ihr Konfliktpartner hinter „man“ und „wir“-Formulierungen verbirgt, fragen Sie ihn nach seinen Gefühlen und Bedürfnissen. Was ist ihm wichtig, was braucht Ihr Gegenüber? Versuchen Sie ihn und seinen Standpunkt zu verstehen, selbst wenn Sie in der Sache nicht einverstanden mit ihm sind. Sagen Sie erst dann Ihre Meinung. Menschen können oft nur dann andere hören, wenn sie ihr Eigenes als gehört erlebt haben.

3. Spüren Sie bei sich nach, was der andere, nachdem er ausgesprochen hat, in Ihnen auslöst. Welche Gefühle steigen in Ihnen hoch? Teilen Sie das dem anderen in der Ich-Form mit. Reden Sie dabei nur von sich und Ihren Bedürfnissen und Befindlichkeiten, ohne das Gegenüber für Ihr Unwohlsein verantwortlich zu machen und Vorwürfe zu äußern.

4. Es können Pausen entstehen. Halten Sie die Pausen aus, ohne gleich zum argumentativen Gegenschlag auszuholen. Stattdessen können diese Phasen des Innehaltens, des Stillseins, manchmal Neues entstehen lassen.

5. Es gibt Konflikte, die nicht sofort gelöst werden können. Lassen Sie Konflikte auch einmal stehen. Eine Nacht darüber schlafen kann heilsam sein.

6. Versuchen Sie, die Sachebene von der Beziehungsebene zu trennen. Man kann in der Sache hart miteinander ringen und trotzdem sich gegenseitig wertschätzen.

Denken Sie daran, dass Ihr Gegenüber i. d. R. auch glaubt, das Beste für die Sache zu geben.

7. Wenn beide Konfliktparteien auf ihren Positionen beharren, kann der Konflikt vielleicht durch einen Kompromiss gelöst werden. Dabei ist zu beachten, dass es keinen „faulen Kompromiss“ und keinen „Verlierer“ gibt. Es sollte eine Lösung gesucht werden, die allen Anliegen gerecht wird.

8. Dehnen Sie einen Konflikt nicht ins Uferlose aus, bleiben Sie bewusst und konzentriert am Konfliktthema. Diese Haltungen und Verhaltensweisen ermöglichen, die Schritte einer Konfliktklärung zu gehen.

(In Anlehnung an:
www.engagiert-nordkirche.de,
Ulrike Brand-Seiß)

3.2. GEWALTFREIE KOMMUNIKATION HILFT WEITER

Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg

Einführung

Die gewaltfreie Kommunikation (GFK) strebt eine Haltung an, die auf Augenhöhe beruht. Ich bin okay. Du bist okay. (Oder auch ‚Liebe Deine*n Nächste*n wie Dich selbst‘). Als Haltung lässt sich das nicht so leicht umsetzen, wie es scheint. Die drei grundlegenden Fertigkeiten (1. Selbsteinfühlung, 2. mich in vier Schritten aufrichtig ausdrücken, 3. Empathie) der GFK bieten ein Handlungskonzept, das befähigt, in diese Haltung hineinzuwachsen. GFK kann damit sowohl bei alltäglichen Begegnungen als auch bei der Konfliktbearbeitung im beruflichen oder politischen Kontext hilfreich sein.

Theoretischer Hintergrund

Grundlagen der GFK sind sowohl der Gewaltfreiheit-Begriff Gandhis als auch die Kernelemente der humanistischen Psychologie u.a. nach C. Rogers. Im Zentrum stehen der Kontakt mit den eigenen Bedürfnissen und die Eigenverantwortung. Viele Elemente der GFK finden sich auch in anderen Konfliktlöstechniken, wie im Gütekraft-Konzept von Martin Arnold, der Mediation und den Win-Win-Strategien.

Grundmodell der GFK

Die vier Schritte der GFK sind Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis, Strategie/Bitte.

1. **Beobachtung** bedeutet, eine konkrete Handlung zu beschreiben, ohne sie mit einer Bewertung oder Interpretation zu vermischen. Statt: Sie sind unzuverlässig. - Wir hatten 11 Uhr vereinbart, Sie waren nicht da.

2. Durch Situationen werden **Gefühle** bei uns ausgelöst. Die Ursache der Gefühle liegen in den Gedanken und den

3. erfüllten oder unerfüllten Bedürfnissen. Diese **Bedürfnisse** sind universell und deshalb das, was uns Menschen verbindet. Alle Menschen brauchen Essen, Schlaf, Sicherheit, Kontakt, Freude, Sinn und Unterstützung, um nur einige zu nennen. Indem wir Verantwortung für unsere Bedürfnisse übernehmen, können wir für deren Erfüllung eintreten.

4. Dies geschieht mittels **Strategien**. Es gibt immer viele Strategien, um ein Bedürfnis zu erfüllen. Um das Bedürfnis nach Ruhe zu erfüllen, kann man schlafen, spazieren gehen, Musik hören, ein Bad nehmen, lesen usw. Konflikte entstehen immer auf der Strategieebene. Kann man auf die Bedürfnisebene

gehen, finden sich Lösungen, die unterschiedliche Bedürfnisse gleichzeitig erfüllen.

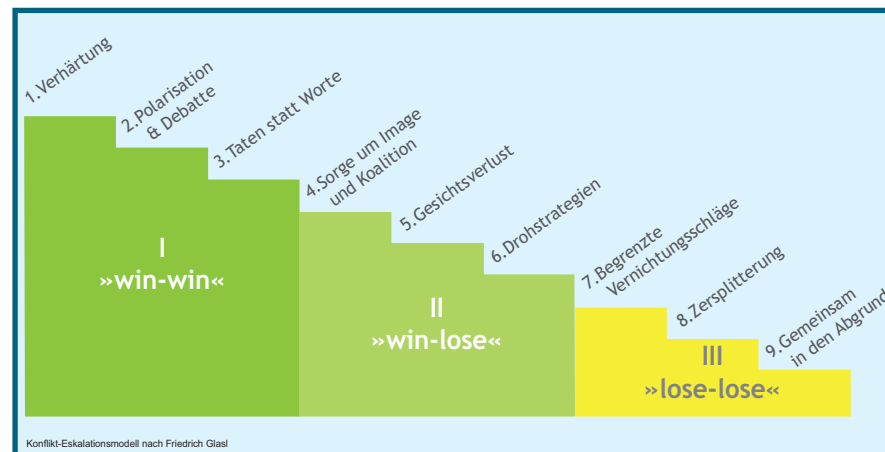
Eine Strategie kann sein, andere Menschen um etwas zu bitten. Diese **Bitten** basieren auf Wahlfreiheit und bringen Bittsteller*in und Gebetene*n auf Augenhöhe.

Angriffe, Vorwürfe, Schuldzuweisungen und Kritik können in Bedürfnisse übersetzt werden. Beispielsweise: Ich hoffe, das Protokoll kommt nicht wieder erst zwei Stunden vor der nächsten Sitzung. Antwort: Ist es Ihnen wichtig, das Protokoll so rechtzeitig zu erhalten, dass Sie sich in Ruhe auf die nächste Sitzung vorbereiten können? Diese Einfühlung wirkt deeskalierend und führt zu mehr Verständnis.

3.3 ESKALATIONSSTUFEN BEACHTEN

Um überhaupt einschätzen zu können, wie groß der Handlungsspielraum von Personen in einer Konfliktsituation ist, hat es sich als hilfreich erwiesen, bestimmte Eskalationsstufen zu beachten. Je nach Stufe sind ganz unterschiedliche Möglichkeiten vorhanden und manchmal Handlungsweisen zwingend. Allgemein kann man sagen, je früher man einen Konflikt betrachtet und kreativ gestaltet, desto größer ist der Spielraum und desto kleiner ist die Gefahr der Verletzung.

Das Konflikt-Eskalationsmodell nach Friedrich Glasl (vgl. Friedrich Glasl: Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, Bern/Stuttgart, 1980) besteht aus neun Konfliktstufen, von denen sich jeweils drei Stufen eine Ebene teilen.



So bezeichnet er die erste Ebene als „win-win“-Ebene mit den Stufen 1) Verhärtung, 2) Polarisation und Debatte, 3) Taten statt Worte. Auf dieser Ebene ist eine Konfliktlösung noch mittels Moderation möglich – es geht hier noch hauptsächlich um die Sache und noch nicht so stark um die Beziehungsebene.

Die zweite Ebene ist die „win-lose“-Ebene mit den Stufen 4) Sorge um Image und Koalition, 5) Gesichtsverlust, 6) Drohstrategien. Hier geht es bereits darum, dass man einfach gewinnen will, um den anderen zu besiegen. Man schmiedet Allianzen, denunziert den anderen und droht ihm, um die eigene Macht zu demonstrieren. Moderation hilft hier nicht mehr – es ist Prozessbegleitung nötig (Mediation, sozio-therapeutische Prozessbegleitung, Vermittlung).

Auf der dritten Ebene können beide nur noch verlieren, aus diesem Grund nennt Glasl sie „lose-lose“-Ebene. Die Stufen hier sind 7) Begrenzte Vernichtung, 8) Zersplitterung, 9) Gemeinsam in den Abgrund. Wie die Bezeichnungen der Stufen schon nahelegen, wird der Konflikt hier extrem hart geführt. Man will dem Gegner empfindlich schaden – am Ende nimmt man auch in Kauf, sich damit selbst zu schaden. In

den Stufen 7 und 8 hilft möglicherweise noch ein Schiedsverfahren, grundsätzlich ist auf dieser Ebene aber auf jeden Fall ein Machteingriff nötig – die beiden Konfliktparteien sind zu keiner Lösung mehr im Stande.

Zusätzlich muss erwähnt werden, dass sich die beiden Konfliktparteien nicht immer auf derselben Stufe befinden müssen. Es ist durchaus möglich, dass einer bereits Koalitionen schmiedet, während der andere noch überlegt, mit welchen Argumenten er sein Gegenüber überzeugen kann.

Praktische Umsetzung

Mit Hilfe des Modells von Friedrich Glasl ist es möglich, einen Konflikt einzuordnen und so die passende Deeskalations- oder Lösungsstrategie anzuwenden. Glasl verwendet zur Veranschaulichung eine Treppe, die aus neun Stufen besteht, wobei jeweils drei Stufen auf derselben Ebene sind (man kann die Ebenen als Stockwerke betrachten).

4. Da bekomme ich Hilfe Eine erste Anlaufstelle bei persönlichen Konflikten

Wenden Sie sich zunächst an die Hauptamtlichen in Ihrer Gemeinde oder Einrichtung. Falls eine rasche Lösung eines Konfliktes auf der örtlichen

Ebene nicht in Sicht ist, wenden Sie sich für ein Vieraugengespräch an das zuständige Dekanat oder die Prälatur.

Gemeindeberatung für Gremienarbeit oder Gruppenprozesse

Zur Beratung eines Konfliktes, der ein ganzes Gremium oder mehrere Gruppierungen betrifft, steht die Gemeindeberatung zur Verfügung:

Gemeindeberatung

Postfach 2269, 76010 Karlsruhe

Tel 0721 9175 108

https://www.ekiba.de/html/content/beratung_fuer_gemeinden.html

Geheimtipps – Einige inspirierende Video-Clips

Beim Stöbern in einem Reiseführer schauen viele zunächst nach den Geheimtipps – besondere Strände, ausgezeichnete Restaurants, aussichtsreiche Wege. Im Folgenden haben wir Geheimtipps für Sie zusammengestellt, die Ihnen vielleicht neue Perspektiven für Ihre Ehrenamtslandschaften schenken oder Sie schmunzeln lassen, Sie ermutigen oder erfreuen.



Die unten aufgeführten Videoclips finden Sie auch unter: www.ekiba.de/ehrenamt-clips

„Ehrenamtskultur I – eingeladen und gefördert“ – am Beispiel der evangelischen Kirchengemeinde Bühl; Clip des EKD-Kompetenz-zentrums „Mission in der Region“ (Oktober 2017; Dauer: 10:25 min)

Viele Teams ehrenamtlich engagierter Menschen gestalten und entwickeln die evangelische Kirchengemeinde Bühl (Evangelische Landeskirche in Baden). Dahinter steht ein gemeinsam entwickeltes Konzept. Der Clip gibt Einblicke in Haltungen, Kulturen des Umgangs, konkrete Schritte.

youtube.com/watch?v=huOTD7Inz30

Der Clip eignet sich, um im Kirchengemeinderat/Ältestenkreis oder im Gemeindebeirat über ehrenamtliche Mitarbeit und Ehrenamtsförderung ins Gespräch zu kommen.



„Ehrenamtskultur II – Anfragen und Herausforderungen“ – Expertin-Interview mit Pfarrerin Dr. Silke Obenauer; Clip des EKD-Kompetenzentrums „Mission in der Region“ (Oktober 2017; Dauer: 14:50 min)

Das Interview gibt durch kurze Statements Einblicke und Impulse ins Gespräch zu folgenden Fragen:

- Wie wird Kirche für Ehrenamtliche attraktiv?
- Wie verändert sich die Rolle der Hauptamtlichen?
- Gibt es Standards, die es zu beachten gilt?
- Wie kann eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung in den Gemeinden gefördert werden?
- Was unterscheidet kirchliches Ehrenamt von anderen Ehrenämtern?
- Wie können neue Ehrenamtliche gewonnen werden – auch angesichts gesellschaftlicher Veränderungen?

youtube.com/watch?v=V3TRV1jVB3g

Der Clip eignet sich, um im Kirchengemeinderat/Ältestenkreis oder im Gemeindebeirat über ehrenamtliche Mitarbeit und Ehrenamtsförderung ins Gespräch zu kommen.



„Engagement und Ehrenamt auf allen Ebenen: Die Mutmacherin Alexandra Böckel“; Clip von EvTV/Evangelische Kirche von Hessen und Nassau (Juli 2018; Dauer: 3:12 min)

Der Clip zeigt Alexandra Böckel, die ein Freiwilligenzentrum leitet und ande-

ren Mut macht, sich zu engagieren und Gesellschaft mitzugestalten.

youtube.com/watch?v=jqOlwHgDXx0

Der Clip eignet sich, um im Kirchengemeinderat/Ältestenkreis oder im Gemeindebeirat über die Rahmenbedingungen und Kultur von ehrenamtlicher Mitarbeit und Ehrenamtsförderung ins Gespräch zu kommen.



**„Casting Ehrenamt“;
Clip des Bistums Essen zur
Ehrenamtsförderung
(Juli 2017; Dauer: 6:24 min)**

Der Clip zeigt zugespitzt und unterhaltsam, wie eine Jury in einer Gemeinde Ehrenamtliche castet. Im Laufe des Castings ergeben sich für alle Seiten überraschende Entdeckungen.

youtube.com/watch?v=VpulkGC2zbU

Der Clip eignet sich als lockerer Einstieg, um im Kirchengemeinderat/Ältestenkreis oder im Gemeindebeirat über ehrenamtliche Mitarbeit und Ehrenamtsförderung ins Gespräch zu kommen.



**„Hirschhausen:
Das Pinguin-Prinzip“
(2012; Dauer: 3:31 min)**

Dr. Eckart von Hirschhausen erklärt humorvoll-anschaulich an einem Erlebnis mit einem Pinguin, wie wesentlich es ist, im eigenen Element zu sein.

youtube.com/watch?v=sY539oAsTb0

Der Clip eignet sich als lockerer Einstieg, um im Kirchengemeinderat/Ältestenkreis oder im Gemeindebeirat über ehrenamtliche Mitarbeit und Ehrenamtsförderung ins Gespräch zu kommen – unter dem besonderen Aspekt: Sind Mitarbeitende bei uns in ihrem je eigenen Element?



**„Du bist unersetzlich“;
Clip des Bundesfamilienministeriums
(Dezember 2017; Dauer: 1:00 min)**

Der Clip ist ein Dankeschön an alle ehrenamtlich Engagierten in Deutschland. Zugleich zeigt er auf, wie viele Menschen sich ehrenamtlich einbringen und wie vielfältig ehrenamtliches Engagement bei uns ist.

youtube.com/watch?v=Jvr7H73KkC-Q&feature=youtu.be

Der Clip eignet sich, um Danke zu sagen – aber auch, um mit ehrenamtlich Engagierten über Motivationen, Rahmenbedingungen und Kultur des Miteinanders ins Gespräch zu kommen (z. B. bei Sitzungen des Kirchengemeinderats/Ältestenkreises, Treffen des Gemeindebeirats).



**„Engagement bis ins hohe Alter:
Lebensgeschichten – Facetten des
Älterwerdens“;
Clip der Evangelischen Landes-
kirche in Baden, Seniorenbildung
(2014; Dauer 11:55 min)**

Der Clip zeigt, wie Engagement bis ins hohe Alter möglich ist und wie das mit den persönlichen Lebensgeschichten verbunden ist. Der Film macht Mut, alle Generationen mit einzubinden und voneinander zu lernen.

youtube.com/watch?v=kiTpE8WfEFE



Filmstill aus dem Clip: Engagement bis ins hohe Alter von Samuel Pfeffer

Highlights – Wertschätzung erfahren und geben

Blättern Sie auch im Reiseführer, bis Sie die Orte und Dinge gefunden haben, die Sie auf keinen Fall verpassen sollten? Darum enthalten die meisten Reiseführer eine Liste der Highlights – oft unter dem Stichwort: Nicht verpassen!
Auch im Land des Ehrenamts gibt es etwas, das wir auf keinen Fall verpassen dürfen: Gegenseitige Wertschätzung. Wie diese gestaltet werden kann und welche Fragen es dabei zu bedenken gibt, darum geht es in diesem Abschnitt. Lassen wir zu Beginn Ehren- und Hauptamtliche selbst zu Wort kommen:



Ich fühle mich in meinem Engagement geschätzt:

„wenn ich ermutigt werde, meine Ideen einem größeren Kreis von Menschen weiterzugeben.“

„wenn ich mit gutem Material für mein Ehrenamt versorgt werde.“

„wenn mich die Leute auf das, was ich tue, ansprechen und mit mir ins Gespräch kommen. Das kann auch mein Kuchen sein, der auf dem Gemeindefest auf dem Buffett steht.“

„wenn mir Vertrauen entgegengebracht wird, die Arbeit gut zu machen, und mir ein Schlüssel übergeben wird.“

„wenn ich gefragt werde, wenn es um das Thema geht, für das ich mich einsetze.“

„wenn ich zum Ältestenkreis eingeladen werde, um über die Arbeit zu berichten.“

„wenn ich nach Kostenerstattung gefragt werde und es selbstverständlich ist, dass meine Unkosten übernommen werden.“

„wenn mich im Dorf oder Stadtteil und in der Kirche die Leute kennen und mich grüßen, Menschen jeglichen Alters.“

„wenn ich für eine Institution tätig bin, dann würde ich einen Gruß zum Geburtstag erwarten und am Ende eines Jahres ein kleines Dankeschön, ein kleines aufmerksames Geschenk. Ein Gutschein, um sich einen Wunsch zu erfüllen, ist auch anerkennend.“

„wenn an mich gedacht wird, auch wenn ich nicht mehr sichtbar bin. Zum Beispiel, wenn ich aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Öffentlichkeit bin.“

„wenn die Idee, die ich hatte, auch umgesetzt werden kann, wenn andere Personen mitmachen.“

„wenn wir einen Preis mit unserem Projekt gewinnen.“

„wenn ich gefragt werde, wie es mir geht.“

„wenn sich ein Ehrenamtlicher bei mir als Pfarrperson bedankt.“

„wenn ich am Anfang meines Engagements eingeführt werde und am Ende verabschiedet.“

„wenn ich ausprobieren darf und mir jemand dafür einfach nur DANKE sagt.“

„wenn Hauptamtliche und Kirchenälteste meine Leistung sehen und wertschätzen, also als wertvoll erkennen und es benennen.“

„wenn ich in meinem Ehrenamt unterstützt werde und eigene Ideen einbringen kann.“

„wenn ich gut informiert werde.“

Wertschätzung – das zeigen die Äußerungen – hat viel mit gesehen werden zu tun, mit angesehen werden: in der eigenen Tätigkeit, aber auch jenseits davon, einfach als Person. Zugleich hat Wertschätzung mit Würdigung zu tun: Es ist nicht selbstverständlich, dass Menschen ihre Zeit, Energie und Fähigkeiten und teilweise auch Finanzen einsetzen und sich in der Kirche unentgeltlich engagieren.

Dennoch: Wertschätzung ist keine Einbahnstraße. Alle, die in der Gemeinde mitarbeiten, setzen Kraft, Zeit und Ideen ein und freuen sich, wenn das von anderen gesehen und gewürdigt wird. Hauptamtliche sollen als Vertreter der Organisation selbstverständlich Wertschätzung für ehrenamtliches Engagement zum Ausdruck bringen. Aber es ist schön, wenn Ehrenamtliche auch untereinander Wertschätzung äußern. Und auch der/die Gemeindediakon*in und der/die Pfarrer*in freuen sich über wertschätzendes Verhalten von Ehrenamtlichen!

Vielleicht haben Sie Lust, mit den Zitaten auf Entdeckungsreise zu gehen und sich anregen zu lassen: Was sagen Ihre haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, worin sich für sie Wertschätzung ausdrückt? Und wie könnte auf dieser Spur eine Kultur der Wertschätzung in Ihrer Gemeinde weiterwachsen?

Stichworte für Ihre Reise – Ehrenamt konkret: Informationen für Verantwortliche für ehrenamtliche Arbeit bei kirchlichen Trägern

In einem guten Reiseführer erwarten wir Auskunft zu vielen Detailfragen – am besten über eine alphabetisch sortierte Stichwortliste.

Eine solche Liste haben wir auch für die Reise in den Ehrenamtslandschaften der badischen Landeskirche erstellt. Sie dient als Nachschlagewerk und soll Ihnen, den Verantwortlichen für ehrenamtliche Arbeit in Ihrer Gemeinde oder Ihrem Arbeitsfeld, schnell Auskunft geben. Sollten Sie weitergehende Fragen haben, dann wenden Sie sich an die Fachstelle Ehrenamt (siehe unter F).



Ehrenamtliches Engagement wecken und fördern...

... das geschieht in ganz vielen oft kleinen und selbstverständlichen Maßnahmen. Aber ihre Art entscheidet darüber, welche Rahmenbedingungen für die Ehrenamtskultur in Ihrer Einrichtung vorliegen. Und ob Ehrenamtliche sich dort gern engagieren und auch andere zur Mitarbeit motivieren oder ob sie sich enttäuscht abwenden.

Für Sie als verantwortliche Person einer Einrichtung, eines Trägers kirchlichen Ehrenamts, haben wir hier eine Reihe von Tipps und Regeln zusammengestellt, die Ihnen helfen sollen, ehrenamtlichem Engagement gute Rahmenbedingungen zu schaffen.

Buchstabieren Sie dies durch im ABC des Ehrenamts für Träger!

In alphabetischer Reihenfolge finden Sie hier einige wichtige Hinweise. Gelegentlich werden Sie mit -> auf andere Abschnitte verwiesen. Für Sie wichtige Regelungen aus dem Ehrenamtsgesetz der Landeskirche sind klein gedruckt wiedergegeben. Doch zuvor ist zu klären:

Wer gilt im rechtlichen Sinn als Ehrenamtliche*r in der Evangelischen Landeskirche in Baden?

Ehrenamtliche*r in der Evangelischen Landeskirche in Baden (EKIBA) ist, wer unentgeltlich und im Auftrag einer Einrichtung der EKIBA einmalig oder regelmäßig eine Aufgabe übernimmt.

Entscheidend ist die Beauftragung durch einen Träger kirchlicher Arbeit in der EKIBA. Träger sind kirchliche Einrichtungen, die rechtlich ein Teil der EKIBA sind – das können zum Beispiel Gemeinden oder Diakonische Werke sein, aber auch eine Regionalstelle der Erwachsenenbildung, ein Kantorat oder ein Jugendbüro.

Beauftragungen werden ausgesprochen durch Personen, die im Auftrag eines Trägers handeln können. Das kann ganz förmlich geschehen – zum Beispiel, wenn jemand zur/zum Kirchenältesten gewählt wurde und beim Einführungsgottesdienst zu diesem Dienst im Namen der Kirchengemeinde eingeführt wird. Eine Beauftragung kann aber auch ganz informell ausgesprochen werden – zum Beispiel, indem eine verantwortliche Person der Kirchengemeinde jemanden spontan bittet, beim Kindergartenfest für eine halbe Stunde hinter der Kuchentheke zu stehen.

A Anfangen und Aufhören

Ehrenamtliche bestimmen den Grad ihres Engagements selber. Dafür ist es aber auch notwendig, dass die Rahmenbedingungen entsprechend gestaltet sind. Achten Sie als für das Ehrenamt in Ihrer Einrichtung verantwortliche Person darauf, dass neu beginnende Ehrenamtliche mit Freude begrüßt werden, dass sie aber auch spüren, dass sie jederzeit ihr Engagement reduzieren oder beenden können, ohne ein schlechtes Gewissen haben zu müssen. Stimmen Sie sich mit den Personen über den Umfang ihres Engagements ab und machen Sie im Vorfeld z. B. bei Ämtern eine „Stellenbeschreibung“. Das hilft besonders bei Ämtern, die eine Verbindlichkeit voraussetzen. Außerdem ist auch eine Einführungs- und Verabschiedungskultur hilfreich (-> Einführung und Verabschiedung).

Ansprechperson

§ 2 Abs. 2, 3 Ehrenamtsgesetz

(2) Aufgaben und Zuständigkeiten werden gemeinsam vom Träger mit den ehrenamtlich Mitarbeitenden festgelegt.

(3) Die Beauftragung erfolgt mündlich oder schriftlich durch den Träger. Soweit erforderlich können finanzielle, örtliche und zeitliche Rahmenbedingungen geregelt werden.

Ehrenamtlich Mitarbeitende brauchen eine Ansprechperson, an die sie sich mit ihren Fragen und Anliegen wenden können. **Klären Sie in Ihrer Einrichtung, wer für welche Ehrenamtlichen die verbindliche Ansprechperson ist!** Oft sind dies ganz selbstverständlich die Hauptamtlichen. Wenn es ein Team von Hauptamtlichen gibt, sollte allen Ehrenamtlichen klar sein, wer jeweils ihre Ansprechperson ist. Denkbar ist aber auch, dass Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen selbst Ansprechperson für eine Gruppe von Ehrenamtlichen werden: z. B. die ehrenamtliche Leiterin des Besuchsdienstkreises für die Mitglieder dieses Kreises. Oder ein Mitglied des Ältestenkreises für alle Mitarbeitenden in der Jugendarbeit. Schaffen Sie auf jeden Fall Transparenz über diese Ansprechpersonen.

Die Ansprechperson ist dafür zuständig, im Rahmen dessen, was das Leitungsgremium Ihrer Einrichtung vorgibt, mit den Ehrenamtlichen alle Fragen zu klären, die ihr ehrenamtliches Engagement betreffen (siehe auch -> Auslagenersatz). Um gegenseitige Enttäuschungen zu vermeiden, sollte geklärt sein, welchen zeitlichen Umfang das Engagement hat, was die Einrichtung von den Ehrenamtlichen erwartet und welche Erwartungen die

Ehrenamtlichen an den Träger haben. **Klären Sie miteinander**, welche Unterstützung die Ehrenamtlichen brauchen und erhalten können, um in ihr ehrenamtliches Engagement hineinzufinden oder sich darin weiterzuentwickeln (siehe auch -> Fortbildung). Sprechen Sie auch ab, ob das ehrenamtliche Engagement zeitlich befristet sein soll oder was geschehen muss, wenn es beendet werden soll.

Hilfreich ist es auf jeden Fall, wenn die Ansprechperson regelmäßig (zum Beispiel einmal im Jahr) mit jeder und jedem ehrenamtlich Mitarbeitenden ein persönliches Gespräch über deren ehrenamtlichen Dienst führt, also eine Art **Jahresgespräch** fest eingerichtet wird. Dabei kann gemeinsam erörtert werden, wo die Ehrenamtlichen Unterstützung brauchen, welche Vorstellungen es bei ihnen und beim Träger im Hinblick auf die Weiterentwicklung des betreffenden Arbeitsfeldes gibt, was die persönliche Perspektive der Ehrenamtlichen ist, welche Fortbildungsangebote es gibt und vieles mehr. Manchmal kann es auch angemessen sein, solche Jahresgespräche nicht mit einzelnen Ehrenamtlichen, sondern mit allen Ehrenamtlichen eines Arbeitsbereiches gemeinsam zu führen. Solche Gespräche dienen der fachlichen und persönlichen Orientierung und sollen die Zufrie-

denheit der Ehrenamtlichen mit ihrem Dienst erhöhen. Sie dienen so vor allem auch der -> Wertschätzung.

Arbeitssicherheit

Die Räumlichkeiten und Geräte Ihrer Einrichtungen, aber auch ehrenamtliche Arbeit selbst bietet verschiedene Gefahrenquellen. **Auch Ihre Einrichtung ist dazu verpflichtet, regelmäßig zu überprüfen, ob Ihre Räumlichkeiten und die genutzten Geräte den Vorschriften für Arbeitssicherheit entsprechen.** Jeder Kirchengemeinderat muss einen Arbeitsschutzbeauftragten ernennen, der sich um den Arbeits- und Gesundheitsschutz aller ehren- und hauptamtlichen Mitarbeitenden kümmert. Dazu zählen u.a. die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen und die Durchführung von Unterweisungen. Sollte ein Schadensfall eintreten und diese Arbeitssicherheitsüberprüfung nicht durchgeführt worden sein, können Sie als verantwortliche Person für diese Einrichtung mit haftbar gemacht werden.

Hilfestellung und Beratung bekommen Sie bei Ihren Arbeitsschutzbeauftragten: www.service-ekiba.de -> Arbeitsschutz

Aufsichtspflicht

Führt Ihre Einrichtung Veranstaltungen mit Kindern und Jugendlichen

durch, die durch Ehrenamtliche verantwortet werden, dann müssen Sie als Träger dafür sorgen, dass diese die Aufsichtspflicht wahrnehmen. Aufsichtspflichtige Personen sind verpflichtet dafür zu sorgen, dass die ihnen anvertrauten Minderjährigen selbst nicht zu Schaden kommen und auch anderen Personen keinen Schaden zufügen.

Es ist möglich, die Schadenshaftung vertraglich zu beschränken, zum Beispiel indem auf einem Anmeldeformular die Erziehungsberechtigten ihr Einverständnis erklären, dass Minderjährige in einer Gruppe aus mindestens drei Personen sich nach vorheriger Absprache mit der Leitung für eine gewisse Zeit von der Gruppe entfernen können. Hierbei muss es sich um ein schriftliches Einverständnis der Erziehungsberechtigten handeln. Weiterhin ist genau festzuhalten, wie lange, wer und wohin sich die Minderjährigen entfernen. Außerdem ist darauf zu achten, dass eine einheitliche Altersgrenze festgelegt wird, ab wann ein Minderjähriger sich von der Gruppe entfernen darf. Hierbei ist auf die Einsichtsfähigkeit des Betroffenen abzustellen und auf die konkrete Situation (Umgebung etc.).

Kommt es zu einer Aufsichtspflichtverletzung durch Ehrenamtliche, dann haftet zunächst der Träger. Die persönliche

Haftung der Ehrenamtlichen für Schäden, die aufgrund grober Fahrlässigkeit oder gar Vorsatz entstehen, kann aber nicht ausgeschlossen werden.

Fragen des Aufsichtsrechtes sind häufig kompliziert. Wenn Sie Fragen zum Thema Aufsichtspflicht haben, dann wenden Sie sich an das Kinder- und Jugendwerk in Ihrem Kirchenbezirk. Die Adresse erfahren Sie unter www.ejuba.de.

Auslagenersatz

§ 5 Abs. 2 Ehrenamtsgesetz
Nach vorheriger Absprache können die ehrenamtlich Mitarbeitenden Ersatz der ihnen entstandenen notwendigen Auslagen geltend machen. Dazu gehören insbesondere: Telekommunikations- und Portokosten, Kosten für die Beschaffung von Arbeitsmaterial und Fahrtkosten, sowie in besonderen Fällen die Kostenübernahme für Kinderbetreuung und Pflege betreuungsbedürftiger Angehöriger und Mehraufwand aufgrund einer Beeinträchtigung. Der Auslagenersatz kann nach Maßgabe der steuerrechtlichen Vorschriften pauschaliert werden.

Ehrenamtliche haben grundsätzlich das Anrecht darauf, dass ihnen Kosten, die durch ihre ehrenamtliche Arbeit entstehen, erstattet werden.

Die aus öffentlichen Kassen gezahlte

Erstattung von Auslagen ist nach dem Einkommensteuergesetz steuerfrei, wenn es sich eindeutig um die Erstattung von nachgewiesenen Auslagen für ehrenamtliche Tätigkeit handelt. Bei pauschaliert ausgezahlten Erstattungen können Steuern fällig werden. Beratung erteilt das zuständige Verwaltungs- und Serviceamt.

Die Ehrenamtlichen müssen darüber informiert werden, welche Mittel in Ihrer Einrichtung für Aufwandsentschädigungen zur Verfügung stehen. **Sprechen Sie deshalb im Leitungsgremium die Regeln für solche Kostenerstattungen klar ab!**

Achten Sie darauf, dass Ehrenamtliche Auslagen zeitnah und unbürokratisch erstattet bekommen, nachdem sie die erforderlichen Belege abgegeben haben!

Der Auslagenersatz bezieht sich auf Fahrtkosten, auf anteilige Kostenerstattung für Telefon- und Internetdienste, auf Kosten für die Beschaffung von Arbeitsmaterialien.

In besonderen Fällen können sogar Kosten für Kinderbetreuung oder für die Pflege betreuungsbedürftiger Angehöriger geltend gemacht werden – wenn z. B. eine Kirchengemeinderätin

an einer Klausurtagung des Kirchengemeinderats unbedingt teilnehmen soll und dafür jemand braucht, der ihre Kinder betreut.

Fallen bestimmte Kosten regelmäßig und in gleichbleibender Höhe an, dann kann die Kostenerstattung nach den steuerrechtlichen Vorschriften pauschaliert werden. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Pauschale sich an den tatsächlich entstehenden Auslagen orientieren muss und diese nicht offensichtlich übersteigen darf. Suchen Sie hier in jedem Fall die Beratung Ihres Verwaltungs- und Serviceamtes oder des Evangelischen Oberkirchenrates. Die Steuerbehörden ziehen inzwischen den Rahmen für solche Erstattungen sehr eng. Im schlimmsten Fall drohen Ihrer Einrichtung erhebliche Steuernachzahlungen.

Denkbar ist auch, dass Ehrenamtliche Kosten ihrem Träger sozusagen in Rechnung stellen, sie aber auf die Auszahlung des Betrags freiwillig verzichten. Dann können Sie als Träger – falls Sie dazu die Berechtigung haben – eine Zuwendungsbestätigung in Höhe des zustehenden Betrags ausstellen. Allerdings müssen sowohl die Ausgabe (mit Ausgabebeleg) als auch die Einnahme der Spende mit konkreten Summen verbucht werden. Sie können diese Op-

tion durchaus ansprechen und dafür werben. **Ehrenamtliche sollen aber immer die Freiheit haben, den Auslagenersatz auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen.**

Voraussetzung für die Erstattung von Auslagen ist natürlich, dass Sie in Ihrer Einrichtung ein Budget für solche Kosten haben. **Planen Sie also bei der Aufstellung des Haushaltes Ihrer Einrichtung Budgets für ehrenamtliche Arbeit ein** – sowohl für Sach- und Materialkosten als auch für Fahrt- und Fortbildungskosten.

Aussageverweigerungsrecht

Sollte eine ehrenamtlich engagierte Person von staatlichen Behörden oder der Polizei zu einer Auskunft oder Aussage aufgefordert werden, die im Zusammenhang mit ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit steht und vertraulicher Natur ist, dann sorgen Sie als Trägervertreter*in bitte – wenn irgend möglich vor Erteilung der Auskunft oder der Aussage – dafür, dass die ehrenamtlich engagierte Person Kontakt mit der Abteilung Recht im Evangelischen Oberkirchenrat aufnimmt. In der Regel können sich Ehrenamtliche nicht auf ein Zeugnisverweigerungsrecht berufen. Allerdings ist dies im konkreten Einzelfall zu klären.

Auszeichnungen > Wertschätzung

B Bescheinigung der ehrenamtlichen Arbeit

*§ 6 Abs. 1 Ehrenamtsgesetz
Ehrenamtlich Mitarbeitende haben einen Anspruch auf eine schriftliche Bestätigung ihrer Tätigkeit durch den Rechtsträger.*

Bei Bewerbungen um Ausbildungs- oder Arbeitsplätze ist es oft von Vorteil, die eigenen Erfahrungen mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachweisen zu können. Ehrenamtliche haben dabei das Recht, dass ihnen eine ehrenamtliche Tätigkeit durch den Träger schriftlich bescheinigt wird.

Eine solche Bescheinigung kann formlos sein, sollte aber auf jeden Fall auf dem Briefbogen der jeweiligen Einrichtung ausgedruckt sein und die Unterschrift einer Person enthalten, die für die Einrichtung verantwortlich handeln kann. Ein Siegel kann die Glaubwürdigkeit bekräftigen.

Nehmen Sie auf jeden Fall eine Kopie dieser Bescheinigung zu den Akten. Hilfreich ist es, wenn Sie eine **Liste aller ehrenamtlich Mitarbeitenden führen** und diese einmal jährlich zu

den Akten nehmen. So können Sie auch aus zeitlichem Abstand heraus überprüfen, wie lange eine Person ehrenamtlich tätig ist oder war.

Gerade wenn Jugendliche oder junge Erwachsene aus der ehrenamtlichen Arbeit ausscheiden und verabschiedet werden, ist es eine gute Geste, ihnen eine solche Bescheinigung unaufgefordert auszuhändigen. In Baden-Württemberg gibt es dafür den Qualipass, der entsprechende Bestätigungen online ermöglicht (www.qualipass.de), oder zur Erstellung von Zeugnissen für Ehrenamtliche einen Nachweisgenerator (www.nachweisgenerator.de).

Beteiligung > Miteinander und Zusammenarbeit

Bildungszeitgesetz > Fortbildung

Dank > Wertschätzung

Datenschutz

Auch Ehrenamtliche sind an die allgemeinen Regelungen des Datenschutzes gebunden. Informieren Sie sich bei der Datenschutzbeauftragten bzw. dem Datenschutzbeauftragten in Ihrem Verwaltungs- und Serviceamt, was hier beachtet werden muss, und geben Sie diese Information an die Ehrenamtlichen wei-

ter. Ehrenamtliche müssen für manche Aufgabenfelder eine Erklärung zum Datenschutz, wie sie auch für Hauptamtliche vorgesehen ist, unterzeichnen.

Persönliche Daten (wie z. B. Adresse, Geburtsdatum) dürfen nur verarbeitet werden, wenn die betroffenen Personen vorher zugestimmt haben und dies zur Durchführung einer Veranstaltung erforderlich ist. Wenn persönliche Daten von Menschen zum Beispiel im Gemeindebrief oder auf der Homepage der Gemeinde veröffentlicht werden, braucht es deren vorherige Einwilligung. Das gilt auch für die Wiedergabe von Bildern in Printprodukten oder im Internet, auf denen Personen zu erkennen sind. (Weitere Auskünfte über Bildrechte erteilt Ihnen der Datenschutzbeauftragte der Landeskirche im Evangelischen Oberkirchenrat.)

Sollte gegen die Regelungen des Datenschutzes verstoßen werden, können der Einrichtung und im schlimmsten Fall auch den verantwortlichen Personen empfindliche Strafzahlungen drohen.

Diebstahlversicherung

Nutzen Ehrenamtliche für ihre Tätigkeit private Arbeitsmittel (z. B. Laptops, Musikinstrumente), besteht im Rahmen der Landeskirchlichen Haftpflichtversicherung für die Beschädi-

gung und das Abhandenkommen eine Entschädigung bis 500,00 €. Darüber hinaus kann über die Evangelische Landeskirche in Baden eine Musikinstrumenten- oder Elektronikversicherung abgeschlossen werden. **Sprechen Sie mit Ihren Ehrenamtlichen darüber, wo es erforderlich sein kann, eine solche Versicherung abzuschließen** – zum Beispiel, wenn wertvolle Instrumente oder technische Geräte zum Einsatz kommen.

Beratung erteilt Ihnen gerne die Abteilung Recht im Evangelischen Oberkirchenrat.

E Ehrung > Wertschätzung

Einführung und Verabschiedung

§ 2 Abs. 4 Ehrenamtsgesetz

Ehrenamtlich Mitarbeitende, die ihr Amt kontinuierlich ausüben, sollen bei der ersten Beauftragung in einem Gottesdienst nach der Ordnung der Agende in ihr Amt eingeführt werden. Bei Beendigung ihrer Tätigkeit sollen sie in einem Gottesdienst verabschiedet werden.

Ehrenamtliche übernehmen einen Dienst in unserer Kirche und haben am Auftrag der Kirche teil. Das soll auch dadurch zum Ausdruck kommen, dass alle Menschen, die einen Dienst in der Kirche übernehmen, gottesdienstlich

eingeführt und verabschiedet werden. Für manche ehrenamtlichen Dienste gibt es eigene Anlässe – zum Beispiel, wenn die neu gewählten Kirchenältesten in ihr Amt eingeführt und die ausscheidenden verabschiedet werden. Bei vielen Diensten gibt es aber einen solchen Anlass nicht. **Darum gestalten Sie solche Anlässe für Einführungen und Verabschiedungen bewusst** – zum Beispiel, indem Sie einmal im Jahr einen Gottesdienst feiern, in dem alle, die in den zurückliegenden Monaten einen ehrenamtlichen Dienst übernommen haben, gemeinsam eingeführt und bei dieser Gelegenheit auch die ausgeschiedenen Ehrenamtlichen verabschiedet werden.

Würdevoll gestaltete Einführungen und Verabschiedungen sind ein Teil der -> Wertschätzung, die Sie Ehrenamtlichen entgegenbringen. Dabei ist jedoch darauf zu achten, dass die gewählte Form (zum Beispiel mit einer persönlichen Segnung) für die beteiligten Ehrenamtlichen stimmig ist.

Ehrenamtsgesetz > Rechtliche Regelungen

F Fachstelle Ehrenamt im Evangelischen Oberkirchenrat

In allen Fragen rund ums Thema Ehrenamt kann Ihnen im Evangelischen

Oberkirchenrat die Fachstelle Ehrenamt Auskunft geben – oder Ihnen helfen, die richtige Person zu finden, die Ihnen Auskunft geben kann.

Die Fachstelle erreichen Sie telefonisch unter der Nummer: 0721-9175-0 oder per E-Mail unter: fachstelle-ehrenamt@ekiba.de.

Wenn Sie postalisch Kontakt aufnehmen wollen, dann schreiben Sie an: Fachstelle Ehrenamt, Postfach 2269, 76010 Karlsruhe.

Fahrtkosten > Auslagenersatz

Fördermittel

Für manche Bereiche ehrenamtlichen Engagements können Zuschüsse, Fördermittel und Projektmittel beantragt werden, um Sachkosten zu übernehmen oder notwendige Investitionen durchzuführen. Erkundigen Sie sich dazu bei Ihrem Verwaltungs- und Serviceamt, bei Ihrem Dekanat oder bei der jeweiligen Fachabteilung im Evangelischen Oberkirchenrat, welche Möglichkeiten hier bestehen.

Fortbildung

Ehrenamtsgesetz § 3 Abs. 2

Ehrenamtlich Mitarbeitende haben Anspruch auf Fortbildung. Sie sollen an für ihren Dienst geeigneten und erforderlichen

Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.

Um ehrenamtliche Arbeit gut leisten zu können, braucht es Kompetenzen und Fähigkeiten. Vieles bringen Ehrenamtliche durch Erfahrungen im beruflichen Leben, in der Familie, aus anderen Ehrenämtern oder mit ihrer allgemeinen Lebenserfahrung mit. Manches müssen sie sich aber auch neu aneignen oder vertiefen, um ihr Ehrenamt noch souveräner ausüben zu können. Und in manchen Feldern ehrenamtlicher Arbeit ist es sogar erforderlich, eine Qualifizierung zu erwerben, um überhaupt eine Beauftragung zu diesem Ehrenamt zu erhalten (zum Beispiel im Prädikantendienst). Ehrenamtliche, die in der Kinder- und Jugendarbeit engagiert sind, sollten eine Jugendleiter*innen-Schulung besuchen und müssen die Basisschulung „Alle Achtung“ als Pflichtfortbildung absolvieren (siehe unter -> Grenzachtung).

Besprechen Sie mit den Ehrenamtlichen, welche Fortbildungsangebote für sie sinnvoll sind.

Überlegen Sie, ob Sie in Ihrer Einrichtung (ggf. mit Unterstützung durch den Kirchenbezirk oder den Evangelischen Oberkirchenrat) selbst Fortbildungen für bestimmte Arbeitsfelder anbieten. Unterstützen Sie die Ehrenamtlichen darin,

angemessene Fortbildungen im Kirchenbezirk oder in der Landeskirche wahrzunehmen und daran teilzunehmen.

In fast allen kirchlichen Handlungsfeldern gibt es Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche, die durch den Evangelischen Oberkirchenrat mit seinen Abteilungen und Verbänden verantwortet werden. **Achten Sie darauf, dass den Ehrenamtlichen Ihrer Einrichtungen Ausschreibungen und Werbematerialien für solche Fortbildungen zugänglich sind.** (siehe auch -> Information).

Fortbildungen kosten häufig einen **Teilnahmebeitrag**. Außerdem entstehen häufig **Fahrtkosten**. **Diese Auslagen sollte Ihre Einrichtung übernehmen**, wenn sie über einen angemessenen Eigenbeitrag (zum Beispiel für Verpflegung) hinausgehen (siehe auch -> Auslagenersatz). Besprechen Sie unbedingt vor der Fortbildung mit den Ehrenamtlichen, welche Kosten Ihre Einrichtung als Träger ehrenamtlicher Arbeit übernimmt. Wenn dies erforderlich ist, erstellen Sie in Ihrem Leitungsgremium Richtlinien, damit eine gerechte und angemessene Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel für Fortbildungen gelingt. **Und sorgen Sie dafür, dass es im Haushalt Ihrer Einrichtung Mittel für Fortbildungen gibt.**

Unter Umständen können Ehrenamtliche in Baden-Württemberg für die Teilnahme an einer Fortbildung **Sonderurlaub nach dem Bildungszeitgesetz**, dem Ehrenamtsförderungsgesetz oder im Rahmen der Schulbesuchsverordnung beanspruchen. Erfragen Sie dies beim Veranstalter der Fortbildung und unterstützen Sie die Ehrenamtlichen bei der Beantragung.

Führungszeugnis

> Grenzachtung

G Gabenorientierung

Häufig suchen Träger ehrenamtlicher Arbeit Menschen, die sich für bestehende und neue Arbeitsfelder engagieren. Arbeitsfelder sind dabei bereits definiert und es werden Ehrenamtliche gesucht, die bereit sind, sich hier zu engagieren. Dabei kommt es immer wieder auch vor, dass Ehrenamtliche nicht ihren Gaben entsprechend eingesetzt werden.

Ausgehend von den paulinischen Überlegungen zur Einheit des Leibes Christi und der Vielfalt der Gaben hat die Abteilung Missionarische Dienste ein Schulungskonzept und Material entwickelt, das Ehrenamtlichen helfen soll, ihre persönlichen Gaben zu entdecken, und das Einrichtungen hilft, Arbeitsfelder so zu entwickeln, dass darin die

Gaben von Ehrenamtlichen besser eingesetzt werden können.

Weitere Auskünfte erhalten Sie bei der Abteilung Missionarische Dienste im Evangelischen Oberkirchenrat.

Grenzachtung

§ 4 Abs. 2 Ehrenamtsgesetz

Soweit ehrenamtlich Mitarbeitende in den Bereichen der Kinder- und Jugendarbeit beauftragt werden, haben sie, wenn dies nach Art und Umfang der Beauftragung angezeigt ist, vor der Beauftragung dem Träger ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Bundeszentralregistergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. September 1984 (BGBl. I S. 1229, 1985 I S. 195), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2226) geändert worden ist, vorzulegen.

Kinder, Jugendliche und schutzbefohlene Erwachsene haben bei den Angeboten, Veranstaltungen, Gruppen und Freizeiten der EKIBA das Recht auf Sicherheit, Privatsphäre und einen achtvollen Umgang. Deshalb sind die Mitarbeitenden in den verschiedenen Arbeitsfeldern und Verbänden verpflichtet, eine Kultur der Grenzachtung zu entwickeln und Präventions-schulungen durchzuführen. In dieser Kultur achten die Mitarbeitenden auf

eine angemessene Nähe und Distanz zu den ihnen anvertrauten Menschen und respektieren deren Intimsphäre. Sie erkennen unbeabsichtigte Grenzverletzungen und entschuldigen sich dafür. Sie weisen andere auf ein problematisches Verhalten hin. Bei Übergriffen und strafbaren Handlungen orientieren sie sich an den entsprechenden Handlungsplänen, informieren die Verantwortlichen und wenden sich zur Beratung an das Vertrauens-telefon oder eine örtliche Beratungsstelle. Freizeitmaßnahmen, Veranstaltungen und Gruppen sind so konzipiert, dass sie Kinder, Jugendliche und schutzbefohlene Erwachsene in ihrer Selbständigkeit, der Vertretung ihrer Interessen und Bedürfnisse und in ihrer Selbstachtung stärken.

Alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitenden der Landeskirche und ihrer Diakonie, die regelmäßig in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen engagiert sind, haben an einer Basisschulung „Alle Achtung“ zu Fragen des Schutzes des Kindeswohls und des Wohls schutzbefohlener Erwachsener teilzunehmen. Entsprechende Schulungsinhalte werden in die kirchlich verantworteten Ausbildungsgänge einbezogen (z. B. in die Kurse für Jugendleiter*innen). Wei-

tere aufbauende Schulungsangebote werden in Kirche und Diakonie bereitgestellt. Über das aktuelle Schulungsangebot können Sie sich bei Ihrem Bezirksjugendbüro oder beim Evangelischen Kinder- und Jugendwerk im Evangelischen Oberkirchenrat informieren (siehe auch: www.ejuba.de).

Im Rahmen solcher Schulungsangebote haben die Ehrenamtlichen auch eine Verpflichtungserklärung zur Einhaltung der Standards der Grenzachtung zu unterzeichnen. **Achten Sie darauf, dass alle in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen Tätigen diese Basiskurse absolviert haben.** Sollte es zu einer strafbaren Grenzüberschreitung kommen und der Träger eine Aufforderung zur Teilnahme an dieser Schulung unterlassen haben, werden Sie als Verantwortliche*r für diese Einrichtung mit zur Rechenschaft gezogen. **Legen Sie eine Akte an, in der Sie die Teilnahme an solchen Basisschulungen dokumentieren, und überprüfen Sie jährlich, ob alle in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen Tätigen eine solche Basisschulung absolviert haben.**

Zusätzlich sind alle Träger von Kinder- und Jugendarbeit – auch die Einrichtungen der EKIBA – dazu verpflichtet, von den Personen, die ehren- oder hauptamtlich mit Kindern oder Ju-

gendlichen arbeiten, ein erweitertes Führungszeugnis zu verlangen. Für Ehrenamtliche erfolgt die Ausstellung eines Führungszeugnisses in der Regel gebührenfrei, wenn die Notwendigkeit in einem Schreiben durch den Träger bestätigt wird. Stellen Sie ein solches Schreiben zur Verfügung (dafür gibt es vorbereitete Formulare).

Erweiterte Führungszeugnisse müssen von den Ehrenamtlichen einer hauptamtlichen Leitungsperson nur zur Einsichtnahme vorgelegt werden. Die Einsichtnahme muss von der Leitungsperson entsprechend dokumentiert werden. **Führen Sie dafür eine eigene Akte und überprüfen Sie einmal jährlich, ob Ihnen von allen Mitarbeitenden Führungszeugnisse vorgelegt wurden und diese Vorlage noch aktuell genug ist.**

Wer an einer Basisschulung oder an erweiterten Schulungsmaßnahmen teilnehmen muss, von wem Sie ein erweitertes Führungszeugnis einfordern müssen und was Sie sonst noch zu beachten haben, können Sie in Ihrem zuständigen Bezirksjugendbüro erfragen. Auskünfte erteilt auch das Evangelische Kinder- und Jugendwerk Baden im Evangelischen Oberkirchenrat. Beachten Sie dazu auch den Eintrag unter -> Fortbildung.

Haftung

§ 7 Ehrenamtsgesetz

(1) Soweit dem Rechtsträger durch ehrenamtlich Mitarbeitende bei deren ehrenamtlicher Tätigkeit ein Schaden entsteht, haften die ehrenamtlich Mitarbeitenden nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit.

(2) 1 Sind ehrenamtlich Mitarbeitende einem Dritten zum Ersatz eines Schadens verpflichtet, den sie bei der Wahrnehmung ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit verursacht haben, so können sie von dem Rechtsträger die Befreiung von der Verbindlichkeit verlangen. 2 Satz 1 gilt nicht, wenn der Schaden vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht wurde.

(3) 1 Wird im Zusammenhang mit der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit Rechtsberatung erforderlich, können die ehrenamtlich Mitarbeitenden sich über den Dienstweg an den Evangelischen Oberkirchenrat wenden. 2 Wird darüber hinausgehender Rechtsschutz notwendig, können die Kosten auf Antrag vom Träger übernommen werden.

Ehrenamtlich Mitarbeitende Personen in Einrichtungen der EKIBA sind durch die EKIBA **Unfall- und Haftpflicht-versichert**, sofern sie nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig handeln. Die landeskirchliche Haftpflichtversicherung tritt für Schäden ein, die einem Dritten fahrlässig verursacht wurden.

Der Haftpflicht-Versicherungsschutz gilt, wenn die Ehrenamtlichen einer dritten Person gegenüber einen Schaden verursachen. Auch wenn durch die ehrenamtliche Tätigkeit das Eigentum der Ehrenamtlichen beschädigt wird, können Sie eine Kostenerstattung beantragen. Grundsätzlich geht die landeskirchliche Haftpflichtversicherung der privaten vor. **Eine Erstattung von Schäden ist nur möglich, wenn der Schaden umgehend über den Träger beim Evangelischen Oberkirchenrat gemeldet wird.** Wenden Sie sich an den Evangelischen Oberkirchenrat, Abteilung Recht. Dort erhalten Sie auch **Formulare zur Meldung des Schadens** bei der landeskirchlichen Versicherung. Auf diesen Formularen muss eine hauptamtliche Leitungsperson des Trägers bescheinigen, dass der Schaden im Zusammenhang mit einer ehrenamtlichen Tätigkeit im Auftrag Ihrer Einrichtung entstanden ist.

Informationen

Ehrenamtlich Engagierte sollen die für ihre Tätigkeiten nötigen allgemeinen und besonderen Informationen regelmäßig erhalten. Dazu gehört auch, dass sie – wenn sie es möchten – einen Zugang zum landeskirchlichen Intranet erhalten können.

Achten Sie darauf, dass für Ehrenamtliche bestimmte Schriftstücke, Informationsblätter, Fortbildungsflyer, Zeitschriften, Broschüren usw. rasch und vollständig zugänglich gemacht werden. Weisen Sie auch auf die Informations- und Kommunikationsangebote der jeweiligen spezifischen Arbeitsfelder hin, für deren Bezug sich Ehrenamtliche direkt anmelden können.

Unter Umständen kann es hilfreich sein, für die Ehrenamtlichen Ihrer Einrichtung eine Anschlagtafel oder Fächer einzurichten, um Informationsmaterialien auszuhängen oder weiterzugeben. Weisen Sie auf die Möglichkeit hin, die Mitarbeitendenzeitschrift ekiba intern kostenlos zu erhalten (-> Zeitschrift für Mitarbeitende) und sich für den landeskirchlichen E-Mail-Newsletter für Ehrenamtliche zu registrieren (-> Newsletter). Sollte es in Ihrem Kirchenbezirk einen eigenen Newsletter für Ehrenamtliche geben, dann weisen Sie auch darauf hin.

Jahresgespräch > Ansprechperson

Jugendarbeit > Aufsichtspflicht, Grenzachtung

Kirchenmitgliedschaft

Für die meisten ehrenamtlichen Dienste ist es nicht erforderlich, Mitglied der Evangelischen Kirche zu sein – einige wenige klar definierte ehrenamtliche Dienste setzen die Mitgliedschaft in der Evangelischen Kirche allerdings voraus, wie z. B. die Übernahme des Ältestenamtes oder des Prädikantendienstes. Ehrenamtliches Engagement kann ein Weg sein, wie Menschen, die keine Kirchenmitglieder sind, sich der Kirche annähern. Das gilt auch für Menschen, die durch andere Religionen und Weltanschauungen geprägt sind. Bleiben Sie mit den Ehrenamtlichen, die keine Kirchenmitglieder sind, im Gespräch. Drängen Sie nicht, aber laden Sie – wo es stimmig ist – dazu ein, Mitglied der Evangelischen Kirche zu werden. Erst damit ist zum Beispiel auch das Wahlrecht bei den Ältestenwahlen gegeben. Wo Ehrenamtliche aber ihr Engagement nutzen, um für eine andere Konfession, Religion oder Weltanschauung zu werben, ziehen Sie als verantwortliche Person eine klare Grenze und erklären dies für unvereinbar mit dem ehrenamtlichen Engagement in Ihrer Einrichtung.

Konflikte

Wo Menschen zusammenarbeiten, kann es Konflikte geben. Konflikte können zunächst produktiv sein, weil sie

dazu nötigen, sich gemeinsam über Ziele und Werte in der Arbeit zu vergewissern. Sie können aber auch destruktiv sein, wenn sie Energie binden, Motivation nehmen und zu Verletzungen führen.

Eine gute Möglichkeit, Konflikte vor einer Eskalation zu bearbeiten, sind regelmäßige Gespräche in der Runde der Mitarbeitenden (-> Miteinander und Zusammenarbeit). Hilfreich sind auch Jahresgespräche der zuständigen -> Ansprechperson mit den ehrenamtlich Mitarbeitenden.

Sollten Konflikte nicht mehr intern in Ihrer Einrichtung zu klären sein, dann kann es hilfreich sein, Unterstützung von außen in Anspruch zu nehmen. Dafür kommen – je nach Arbeitsfeld – zunächst die bezirklichen Facheinrichtungen in Frage (also z. B. Bezirksjugendreferent*in, Bezirkskantor*in). Auch die Leitung des Kirchenbezirks, also die Dekanin oder der Dekan oder ein anderes Mitglied des Bezirkskirchenrats, kann hier um Konfliktbearbeitung gebeten werden.

Schließlich können Sie sich in besonders schwierigen Fällen auch an landeskirchliche Facheinrichtungen (z. B. das Evangelischen Kinder- und Jugendwerk oder das Landeskantorat), an die

Gemeindeberatung im Evangelischen Oberkirchenrat oder an die Prälätin oder den Präläten wenden.

Sollten Sie unsicher sein, an wen Sie sich zur Beratung von außen am besten wenden können, dann fragen Sie bei der -> Fachstelle Ehrenamt nach.

Kostenerstattung > Auslagenersatz

Missbrauch > Grenzachtung

Miteinander und Zusammenarbeit

*§ 3 Abs. 3 Ehrenamtsgesetz
Ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitende sollen vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammenarbeiten.*

Achten Sie darauf, dass in Ihrer Einrichtung Ehrenamtliche und Hauptamtliche vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammenarbeiten. Achten Sie darauf, wichtige Informationen weiterzugeben und Absprachen einzuhalten. Sie können dies auch von Ehrenamtlichen erwarten. **Ehrenamtliche sollen an den Beratungen von Entscheidungsgremien immer dann beteiligt werden, wenn es um ihre Aufgabenbereiche geht.** Sie sind über Planungen rechtzeitig zu informieren und frühzeitig einzubeziehen.

Um das Miteinander zu pflegen, um abgestimmt vorzugehen und um die Ziele und Schwerpunkte der Arbeit zu beraten, sollten Sie dafür sorgen, dass regelmäßige Versammlungen aller Mitarbeitenden stattfinden. In einer Pfarrgemeinde ist dies der Gemeindebeirat, der mindestens einmal im Jahr tagen muss. Aber auch eigene Dienstbesprechungen für einzelne Arbeitsfelder sind sinnvoll. Besprechen Sie mit den Ehrenamtlichen, wie häufig solche Runden stattfinden sollen, und überprüfen Sie einmal getroffene Absprachen regelmäßig.

Das Miteinander der Mitarbeitenden in der Kirche soll spiegeln, dass die Kirche eine Gemeinschaft ist, in der alle respektiert werden und ihre jeweiligen Gaben entfalten können (-> Gabenorientierung).

Das Miteinander in der Kirche schließt nicht aus, dass es auch zu -> Konflikten kommt. Entscheidend ist nicht, ob es Konflikte gibt oder nicht, sondern wie mit Konflikten umgegangen wird.

Klären Sie in Ihrem Leitungsgremium, wer in Ihrer Einrichtung als ehrenamtlich Mitarbeitende Person gilt. In vielen Fällen ist dies eindeutig. Aber wie sehen Sie Mitglieder von Chören und musikalischen Ensembles (wie

z. B. dem Posaunenchor)? Verstehen Sie alle als Ehrenamtliche oder nur die Leitungspersonen (wie zum Beispiel Obleute, ehrenamtliche Chorleiter*innen oder auch Jungbläserausbilder*innen)? Klären Sie in Ihrem Leitungsgremium, ob auch Personen, die sich nur gelegentlich oder punktuell engagieren, zu den jährlichen Mitarbeitendenversammlungen eingeladen werden und ob sie ein persönliches Dankeschön erhalten (-> Wertschätzung).

Führen Sie eine Liste aller ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitenden (auch derer in Teilzeit) und geben Sie diese Liste einmal jährlich zu den Akten. Dies erleichtert Ihnen auch das Ausstellen von -> Bescheinigungen über ehrenamtliche Arbeit.

Nachweis des ehrenamtlichen Engagements > Bescheinigung der ehrenamtlichen Arbeit

Newsletter

Die Landeskirche, manche Kirchenbezirke und verschiedene kirchliche Verbände geben E-Mail-Newsletter heraus, die interessante Informationen und Hinweise auf Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche enthalten. **Weisen Sie Ehrenamtliche auf diese Ehrenamts-Newsletter hin.**

Eine Registrierung für den landeskirchlichen Ehrenamts-Newsletter, der drei bis viermal im Jahr erscheint, ist möglich auf der Internetseite der EKIBA www.ekiba.de im Menü Ehrenamt im Untermenü Newsletter.

Siehe auch -> Zeitschrift für Mitarbeitende

R **Rechtliche Regelungen**

Für viele Arbeitsbereiche der EKIBA gibt es rechtliche Regelungen, in denen Mitsprache, Zugangsbedingungen, Umgang in Konfliktfällen und vieles mehr geregelt sind. Darüber hinaus sind die grundlegenden Regelungen für das Ehrenamt im Ehrenamtsgesetz niedergelegt. Sie finden dieses Gesetz und die anderen rechtlichen Regelungen im Internet unter www.kirchenrecht-baden.de. In manchen Arbeitsbereichen, z. B. in der Kinder- und Jugendarbeit oder der Erwachsenenbildung, gibt es darüber hinaus staatliche Regelungen, die es zu beachten gilt.

Sollten Sie rechtliche Fragen haben, dann wenden Sie sich an die -> Fachstelle Ehrenamt, die Sie dann an die zuständigen Personen im Evangelischen Oberkirchenrat vermittelt.

Q **Qualifizierung > Fortbildung**

S **Schlüssel > Zugang zu Material,**

Räumlichkeiten und technischen Geräten Sicherheitsstandards > Arbeitssicherheit

Schulung > Fortbildung

Sonderurlaub

Das Freistellungsgesetz - Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Kinder- und Jugendarbeit - soll ehrenamtlich Tätigen ermöglichen, von ihrer beruflichen Tätigkeit (ohne Entlohnung!) freigestellt zu werden, um sich ehrenamtlich engagieren zu können. Die Rechtsgrundlage ist das Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes in der Jugendarbeit (Freistellungsgesetz) vom 20. November 2007 (Gbl. Nr. 19 S. 530 vom 23.11.2007) des Landes Baden-Württemberg. Das Gesetz listet in § 1 vier verschiedene Tätigkeitsbereiche auf, für die ein Arbeitgeber unbezahlte Freistellung (Sonderurlaub) gewähren kann (nicht muss).

- Erholungsmaßnahmen für Kinder und Jugendliche (Zeltlager, Jugendherberge, Begegnungsstätte etc.)
- Aus- und Fortbildungslehrgänge, Tagungen oder Schulungsveranstaltungen
- Internationale Jugendbegegnungen (gefördert aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes oder dem Landesjugendplan)

- Aus- und Fortbildungslehrgänge für Übungsleiter*innen und Trainer*innen im Jugendbereich des Sports

Wenn einer der dort genannten Tatbestände vorliegt, kann die/der Mitarbeitende den Antrag ausfüllen und dem Evang. Kinder- und Jugendwerk Baden zukommen lassen. Dann geht der Antrag mit der Bitte um Freistellung an den Arbeitgeber. Einfordern lässt sich die Freistellung allerdings nicht, die Entscheidung bleibt beim Arbeitgeber. Wichtig ist die Wahrung der Monatsfrist, vgl. § 3 Abs.2.

Weitere Informationen unter <https://ejuba.de/inhalte/service/freistellung-sonderurlaub.html>.

Strukturen

In manchen Arbeitsfeldern werden Ehrenamtliche durch ihre ehrenamtliche Mitarbeit auch Teil eines Verbandes, der dieses Arbeitsfeld repräsentiert. In der gemeindlichen Jugendarbeit haben ehrenamtlich Mitarbeitende zum Beispiel das Recht, Vertreter*innen in die Bezirksvertretung zu entsenden. Die jeweiligen Verbände stellen außerdem häufig besondere Informationsmedien (wie z. B. die Zeitschrift für alle Posauenbläser*innen) und Fortbildungsangebote zur Verfügung.

Informieren Sie die Ehrenamtlichen Ihrer Einrichtung, welche regionalen und landeskirchlichen Strukturen es gibt, an denen sie Anteil haben können. Wenn Sie selbst weitere Auskünfte möchten, dann wenden Sie sich auch an die jeweiligen Verbände oder die -> Fachstelle Ehrenamt, falls Sie die entsprechenden Kontaktadressen nicht kennen.

Weitere Auskünfte zu Strukturen der EKIBA finden Sie auch unter www.ekiba.de.

T **Tag für Engagierte**

Alle zwei Jahre lädt die EKIBA alle ehren- und hauptamtlich in der Landeskirche, ihren Gemeinden, Bezirken, Diensten und Werken Tätigen zum Tag für Engagierte ein. Diese eintägigen Treffen der Engagierten finden immer an einem anderen Ort statt. Sie sollen die Gemeinschaft untereinander stärken, Vergewisserung und Ermutigung bieten, neue Impulse und Ideen für die Arbeit vor Ort vermitteln und Möglichkeit zum Kontakt mit den für die verschiedenen Handlungsfelder Verantwortlichen in der EKIBA bieten. Achten Sie auf die Ankündigung. Sie findet sich auch in der -> Zeitschrift für Mitarbeitende. Und weisen Sie die Ehrenamtlichen Ihrer Einrichtung auf den Tag für Engagierte hin.

Besonders hilfreich ist es, wenn Sie den Ehrenamtlichen eine gemeinsame Fahrt zum Tag für Engagierte anbieten. Die anfallenden Kosten sollte Ihre Einrichtung übernehmen.

U Unfälle -> Haftung

Urheberrecht

Ehrenamtliche sind an die allgemeinen Regelungen des Urheberrechtes gebunden.

Besondere Sorgfalt ist hier erforderlich bei der Gestaltung von Print-Produkten (Gemeindebriefe, Flyer, Plakate, Liedblätter) und bei Internetseiten. Weitere Auskünfte hierzu erteilt Ihnen das Zentrum für Kommunikation im Evangelischen Oberkirchenrat.

Auch bei der Nutzung von Musik und Noten ist das Urheberrecht zu beachten. Veranstaltungen mit Musik sind ggf. bei der GEMA anzumelden. Weitere Informationen finden Sie unter www.service-ekiba.de.

Urheberrechtsverletzungen sind über die landeskirchliche Haftpflichtversicherung bis zu 10.000,00 € abgesichert.

V Verabschiedung > Einführung und Verabschiedung

Vergütung

§ 1 Abs. 1 Ehrenamtsgesetz
Ehrenamt im Sinne dieses Gesetzes ist jede freiwillig erbrachte, nicht auf Entgelt ausgerichtete Arbeit im kirchlichen Auftrag.

Die Zahlung einer Entschädigung für den Zeitaufwand ehrenamtlicher Tätigkeit ist in der EKIBA nicht möglich.

So dürfen zum Beispiel keine Sitzungsgelder für Ältestenkreis- oder Synodensitzungen gezahlt werden. Geht das Engagement von Ehrenamtlichen über das übliche Maß hinaus und sollen sie deshalb eine Vergütung erhalten, dann ist mit ihnen ein Arbeitsvertrag über eine berufliche Tätigkeit (ggf. in Teilzeit) oder ggf. über eine geringfügige Beschäftigung abzuschließen. Dann zählen sie jedoch nicht mehr als Ehrenamtliche, sondern als hauptamtlich Mitarbeitende (ggf. in Teilzeit) mit entsprechenden Verpflichtungen. Die Anstellung von Mitarbeitenden, die bisher dieselbe Tätigkeit ehrenamtlich geleistet haben, kann auch zu Verwerfungen innerhalb der Gruppe der ehrenamtlich Engagierten führen und ist vorher genau abzuwägen.

Zu Fragen nach den rechtlichen Rahmenbedingungen für solche Beschäftigungsverhältnisse kann Ihnen das zuständige Verwaltungs- und Service-

amt Auskunft geben. Dort können Sie auch erfragen, ob derart Beschäftigte ggf. die staatliche Steuerbefreiung als Ehrenamtspauschale in Anspruch nehmen können.

Eine solche Vergütung ist streng zu unterscheiden von einem -> Auslagensatz.

Verschwiegenheit

§ 4 Abs. 1 Ehrenamtsgesetz – vgl. auch Artikel 111 Abs. 1 Grundordnung der EKIBA

(1) Ehrenamtlich Mitarbeitende haben über alle Angelegenheiten, die ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind und die ihrer Natur nach oder infolge besonderer Anordnungen vertraulich sind, Verschwiegenheit zu bewahren, auch über die Dauer ihrer Beauftragung hinaus.

Auch ehrenamtlich Mitarbeitende repräsentieren Ihre Einrichtung und die EKIBA nach außen. Sie stehen deshalb unter einer grundlegenden Verschwiegenheitspflicht, was vertrauliche Angelegenheiten angeht, mit denen sie durch ihr Ehrenamt zu tun bekommen (haben). **Weisen Sie die Ehrenamtlichen auf diese Verschwiegenheitspflicht hin.** Bei der Berufung zum ehrenamtlichen Seelsorgedienst haben die Ehrenamtlichen auch eine

Verschwiegenheitserklärung zu unterzeichnen. Dies fordert der Evangelische Oberkirchenrat bei Ausstellung der Berufungsurkunde automatisch ein.

Bieten Sie als hauptamtliche Leitungsperson den Ehrenamtlichen Ihrer Einrichtung an, dass sie sich an Sie wenden können, wenn sie nicht wissen, wie sie mit einer vertraulichen Sache umgehen sollen, ohne dieses Verschwiegenheitsgebot zu verletzen. Gegebenenfalls können Sie darauf hinweisen, dass Sie z. B. als Pfarrerin oder Pfarrer durch Ihre Ordination selbst unter Verschwiegenheitspflicht stehen.

Die Pflicht zur Verschwiegenheit bedeutet allerdings in der Regel nicht, dass Ehrenamtliche gegenüber staatlichen Behörden ein **Aussageverweigerungsrecht** hätten. Sollten staatliche Behörden Ehrenamtliche in Angelegenheiten, die ihre ehrenamtliche Tätigkeit betreffen, zu Aussagen oder Auskünften bitten, dann nehmen Sie unbedingt vorher Rücksprache mit dem Referat Geschäftsleitung, Recht und Rechnungsprüfung des Evangelischen Oberkirchenrats auf. Das gilt umso mehr, wenn solche Aussagen oder Auskünfte von Ihnen als verantwortliche Person für eine Einrichtung erbeten werden.

Versicherung -> Haftung

Wertschätzung

Grundlagentext Ehrenamt in der EKIBA: Wertschätzung kann in sichtbaren Zeichen oder Handlungen Ausdruck finden, die jedoch in ihrer Sinnhaftigkeit von Gebern und Nehmern gleichermaßen hinterfragt werden dürfen. Dies erfordert eine Atmosphäre der Offenheit und Plattformen der konstruktiven Auseinandersetzung.

Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen hierarchisierter Wertschätzung, bei der die Zuständigkeit geklärt ist und die oftmals formalisierte Ausdrucksformen nutzt, und kollegialer Wertschätzung, die spontan und situationsbezogen auf Augenhöhe geschieht. Beide Formen haben ihre eigene Berechtigung.

Kulturen der Wertschätzung entfalten sich durch Feedback, Kollegialität sowie die innere Haltung und sind somit ein wichtiges Lernfeld für alle in der Kirche Tätigen.

Wertschätzung ehrenamtlicher Arbeit drückt sich zunächst in der Haltung aus, mit der Sie als für Ihre Einrichtung verantwortliche Person (anderen) Ehrenamtlichen begegnen. Sich im Sinne der folgenden beispielhaften Vorschläge um **gute Rahmenbedingungen** ehrenamtlichen Engagements zu bemühen, ist letztlich ebenfalls Ausdruck

von Wertschätzung der ehrenamtlichen Arbeit.

Die Wahrnehmung des Engagements der Ehrenamtlichen, die auch durch freundliches Nachfragen zum Ausdruck kommt, ist die Basis aller Wertschätzung. Es gilt, anerkennendes Feedback auszusprechen und nicht erst dann eine Rückmeldung zu geben, wenn es Kritik zu üben gibt. **Regelmäßige Besprechungen** und persönliche **Jahresgespräche** (-> Ansprechperson) dienen dazu, das Engagement der Ehrenamtlichen wahrzunehmen und ihnen dadurch Wertschätzung entgegenzubringen.

Wertschätzung kann auch dadurch zum Ausdruck kommen, dass Sie Ehrenamtlichen **Möglichkeiten zur Fortbildung** und damit auch zur persönlichen Entwicklung geben.

Schließlich ist es in vielen Einrichtungen hilfreich, in regelmäßigen Abständen (z. B. einmal jährlich) ein **Dankeschön-Fest für Mitarbeitende** zu veranstalten. Achten Sie dabei darauf, dass die Ehrenamtlichen bei einem solchen Fest selbst Gäste und nicht Ausrichtende sein müssen.

In vielen Einrichtungen ist es auch üblich, dass Ehrenamtliche zum Geburts-

tag und/oder zu Weihnachten einen **persönlichen Gruß und ein kleines Geschenk** erhalten.

Ein wesentliches Moment einer Wertschätzungskultur ist die **öffentliche Einführung und Verabschiedung** von ehrenamtlich und hauptamtlich Tätigen im Gottesdienst (-> Einführung und Verabschiedung).

Langjährig und intensiv engagierte Ehrenamtlichen können auch **Auszeichnungen der Landeskirche und/oder ihrer Verbände** verliehen werden. So kennen die musikalischen Verbände Ehrungen zu besonderen Jubiläen des Engagements (wenden Sie sich dazu bitte an das Landeskantorat im Evangelischen Oberkirchenrat). Die Evangelische Jugend verleiht das Goldene Kugelkreuz (wenden Sie sich dazu an das Evangelische Kinder- und Jugendwerk Baden). Die Diakonie verleiht das Kronenkreuz in Silber (für zehnjähriges Engagement) und in Gold (für 25-jähriges Engagement) und den Ran-ans-Leben-Star für Jugendliche, die in diakonischen Einrichtungen ehrenamtlich aktiv waren. Wenden Sie sich dazu an die Stabstelle Ehrenamt im Diakonischen Werk Baden der Evangelischen Landeskirche in Baden. Die EKIBA zeichnet Menschen, die mindestens zehn Jahre lang ehrenamtlich

in der EKIBA und einer ihrer Einrichtungen tätig waren, mit dem Goldenen Logokreuz aus. Wenn Sie eine solche Auszeichnung beantragen wollen, dann wenden Sie sich an den Evangelischen Oberkirchenrat.

Besonders intensiv und langfristig engagierte Ehrenamtliche können auch zur Verleihung von **staatlichen Orden und Auszeichnungen** vorgeschlagen werden. Nehmen Sie dazu Kontakt mit dem Evangelischen Oberkirchenrat auf.

Zeitschrift für Mitarbeitende

Die EKIBA gibt eine eigene Zeitschrift für ehren- und hauptamtlich Mitarbeitende heraus mit dem Titel: „ekiba intern“. Diese können Ehrenamtliche kostenlos beziehen. Bieten Sie Ehrenamtlichen an, dass Sie diese Zeitschrift beim Zentrum für Kommunikation im Evangelischen Oberkirchenrat (Postfach 2269, 76010 Karlsruhe, E-Mail: info@ekiba.de) bestellen.

Außerdem geben verschiedene Arbeitsfelder und Verbände eigene Zeitschriften und Publikationen heraus. Weisen Sie Ehrenamtliche auf diese Möglichkeiten hin.

Siehe auch -> Newsletter für Ehrenamtliche.

Zugang zu Material, Räumlichkeiten und technischen Geräten

Grundsätzlich soll der Träger dafür sorgen, dass Ehrenamtliche gute Rahmenbedingungen für ihre ehrenamtliche Tätigkeit haben. Sie sollen Zugang haben zu den Materialien (z. B. Büromaterial, Bastelmaterial, Bücher), technischen Geräten (z. B. Kopierer) und Räumlichkeiten, die sie für ihre ehrenamtliche Arbeit brauchen. Dazu kann auch gehören, dass ihnen Schlüssel ausgehändigt werden, mit denen sie zum Beispiel Zugang zum Gemeindehaus haben. **Sprechen Sie mit den Ehrenamtlichen ab, wie dies konkret in ihrem Engagement gestaltet wird. Sorgen Sie dafür, dass Ehrenamtliche wissen, wie sie sachgemäß mit technischen Geräten und den Räumen Ihrer Einrichtung umgehen.**

Werden Ehrenamtlichen Schlüssel ausgehändigt, dann lassen Sie sich die Ausgabe quittieren, **führen Sie eine Liste über alle ausgegebenen Schlüssel** und nehmen Sie diese zu den Akten. Bei Beendigung des ehrenamtlichen Engagements fordern Sie ausgegebene Schlüssel wieder zurück. Klären Sie unbedingt, was geschehen muss, wenn Schlüssel verloren gehen. Sollten Schlüssel Teil einer Schließanlage sein und bei Verlust eines Schlüssels eine

sehr teure Erneuerung der Schließanlage fällig werden, dann stellen Sie sicher, dass Sie als Träger oder die betroffenen Ehrenamtlichen gegen den Verlust von Schlüsseln versichert sind. Schlüsselversicherungen sind allerdings für Kirchengemeinden sehr teuer und haben aufwändige Rahmenbedingungen. Sie sind bisher nicht Teil der Sammelverträge, daher werden diese in der Regel nicht abgeschlossen.

Für Ihre Notizen

Die Ehrenamtslandschaften in der badischen Landeskirche - Eine Karte zum amüsierten Entdecken

Die Landkarte der Ehrenamtslandschaften lädt Sie ein, hoffentlich schmunzelnd so manche Entdeckung zu machen. Vielleicht kommt Ihnen die eine oder andere Ortschaft und Landschaft bekannt vor. Der Kompass spielt dabei mit den Polen Veränderung – Beständigkeit sowie Herausforderung – Genuss.

Neben amüsierten Entdeckungen können Sie die Karte auch etwas spielerisch für Ihre Sitzung im Ältestenkreis nutzen. Sie können z.B.:

- mit Blick auf das eigene Gremium fragen: Wo befinden wir uns als Gremium? Dazu kann jedes Mitglied entweder einen Spielstein an den entsprechenden Ort stellen oder – wird die Karte aufgehängt – eine Pinna del einpinnen. Danach können Sie über das Gesamtbild ins Gespräch kommen und Folgerungen ableiten.
- mit Blick auf die Arbeit im Gremium fragen: Wo ist der Lieblingsplatz der Einzelnen? Welchen Ort fürchten sie? Diese Orte können hell bzw. dunkel markiert werden, ggf. mit mündlichen Erläuterungen in einer zweiten Runde. Danach können Sie über das Gesamtbild der markierten Orte ins Gespräch kommen und miteinander

überlegen, ob sich das Gremium momentan an einem (oder mehreren) dieser Orte befindet und ggf. Folgerungen ableiten.

- mit Blick auf die ehrenamtlich Engagierten in der Gemeinde fragen: Welche Landschaften sind mit Blick auf unsere Ehrenamtlichen eng besiedelt, welche nicht – und was könnte das für uns als Leitungsgremium in der Begleitung der Ehrenamtlichen bedeuten?
- weitere Orte eintragen, die Ihnen fehlen: entweder, weil sie bei Ihnen vor Ort eine Bedeutung haben, oder weil Sie sich danach sehnen, und miteinander darüber ins Gespräch kommen.

Sie können die Karte auch für einen Abend des Gemeindebeirats nutzen und ähnlich wie oben ausgeführt damit arbeiten.

