



Evangelisch-Lutherische  
Landeskirche Sachsens

# Handreichung zur ehrenamtlichen Tätigkeit

*veröffentlicht im Amtsblatt A 111/ Jahrgang 2015 Nr. 11 ausgegeben am 12. Juni 2015*

- I. Zur Theologie des Ehrenamtes in der evangelischen Kirche
- II. Zur Situation des kirchlichen Ehrenamtes
- III. Wo geschieht ehrenamtliche Arbeit in der Landeskirche?
- IV. Grundsatzentscheidung für das Ehrenamt und Einführung des Ehrenamtsmanagements
- V. Ermöglichung und Gestaltung des Ehrenamtlichen Dienstes
- VI. Ehrenamtliche und Hauptamtliche
- VII. Rechtliches

## I. Zur Theologie des Ehrenamtes in der evangelischen Kirche

Die Kirche ist dazu berufen, die Botschaft des Evangeliums zu hören und zu verkünden, Gott anzubeten und seine Gegenwart zu erfahren, Fürsorge zu üben und Gemeinschaft zu erfahren.

Diese Berufung gestaltet die Kirche in den Dimensionen **Martyria** (Zeugnis), **Leiturgia** (Gottesdienst), **Diakonia** (Dienst, Fürsorge), **Koinonia** (Gemeinschaft, Teilhabe).

Diese Berufung gilt allen Christen und der Kirche als ganzer, der zu ihrer Erfüllung eine Vielzahl von Ämtern und Diensten geschenkt ist, die ihre Wurzel in der Taufe als der Ordination zum Christsein und Berufung zur Teilhabe an der Sendung der Kirche und in der **Begabung aller Getauften** haben. Hier liegt zugleich die Grundlage des kirchlichen Ehrenamtes, das ein ursprüngliches Wesensmerkmal der Kirche ist.

In den Anfängen war es selbstverständlich, dass Menschen diese Dienste und Ämter ohne Bezahlung – „um Christi willen“ – übernahmen. Mit dem Wachstum der Kirche beanspruchten viele Aufgaben mehr Zeit. Man stellte Menschen frei und entlohnte sie für die Übernahme bestimmter Tätigkeiten.

Trotzdem blieb und bleibt die **Berufung der Kirche zu Leiturgia, Martyria, Diakonia und Koinonia Anlegenheit aller**, der beruflich in der Kirche tätigen „Hauptamtlichen“ und der unentgeltlich tätigen „Ehrenamtlichen“.

Dies wird gut verständlich, wenn man wahrnimmt, wie nach biblischer Überzeugung Gottes Geist jeden und jede vor aller Differenzierung innerhalb der Kirche zur Mitwirkung befähigt: „Es sind verschiedene Gaben; aber es ist ein Geist. Und es sind verschiedene Ämter, aber es ist ein Herr. Und es sind verschiedene Kräfte; aber es ist ein Gott, der da wirkt in allen. In einem jeden offenbart sich der Geist zum Nutzen aller.“ (1Kor.12,4-7)

Wichtig ist dabei die Gleichwertigkeit der unterschiedlichen Gaben und die Bedeutung aller bei der Auferbauung des „Leibes Christi“: „So auch ihr: da ihr euch bemüht um die Gaben des Geistes, so trachtet danach, dass ihr die Gemeinde erbaut und alles reichlich habt.“ (1Kor 14,12)

Auch als Menschen für bestimmte Tätigkeiten in der Gemeinde eigens ausgebildet und freigestellt wurden, als die Gemeinde begann, für ihren Lebensunterhalt zu sorgen und sich allmählich geistliche Ämter entwickelten, geriet dieser Zusammenhang nicht aus dem Blick. Im Epheserbrief z.B. wird davon gesprochen, dass „jedes Glied das andere unterstützt nach dem Maß seiner Kraft und macht, dass der Leib wächst und sich selbst aufbaut in der Liebe.“ (Eph 4,16). Auch der Verfasser des 1. Petrusbriefes am Ende des 1. Jh. weiß davon: „Dient einander als gute

Verwalter der vielfältigen Gnade Gottes, jeder mit der Gabe, die er empfangen hat.“ (1Petr 4,10)

In einer sich so verstehenden Kirche sind **Haupt- und Ehrenamtliche** gleichermaßen Geistliche und in **einer Dienstgemeinschaft verbunden**.

Diese Einsicht wird auch in der reformatorischen Lehre vom **Allgemeinen Priestertum aller Getauften** aufgegriffen. Sie führt zu einer besonderen Aufmerksamkeit für die Berufung aller zum Dienst und damit auch zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements.

Dabei stellt sich die Aufgabe, das Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen theologisch zu reflektieren und geistlich verantwortlich zu gestalten – vor allem dann, wenn damit auch die Frage nach dem Verhältnis von Amt und Gemeinde verbunden ist.

Nach außen, in einer weltanschaulich pluralen und weithin Gott vergessenden Gesellschaft erweisen sich Ehrenamtliche, die freiwillig und ohne Bezahlung tätig sind, als wichtige und häufig besonders glaubwürdige Vertreterinnen und Vertreter der Kirche, „die erzählen können und verkörpern, was für einen Unterschied es für sie ausmacht, zur Kirche zu gehören und worin für sie ihr Glaube praktisch und relevant für die Lebensführung wird“.<sup>1</sup>

Die Gewinnung, Förderung und Einbeziehung Ehrenamtlicher ist nicht in das Ermessen der Kirche gestellt und keinesfalls auf Zeiten finanzieller oder personeller Not beschränkt. Sie ist vielmehr eine Selbstverständlichkeit und zugleich ein Weg, um **aus partieller Verwirklichung von Kirche zu einer größeren Fülle zu gelangen**.

## II. Zur Situation des kirchlichen Ehrenamtes

Durch ehrenamtliche Arbeit übernehmen Frauen und Männer Verantwortung in der Kirche. Unsere Kirchengemeinden, die Diakonie und die Arbeitszweige der Kirche leben mehr denn je von ihrem Engagement. Sie bringen ihre Zeit, ihre Kraft, ihre Begabungen und natürlich auch die Fähigkeiten, die sie in ihrem Beruf auszeichnen, ein. **Dadurch gewinnen Zeugnis und Dienst der Kirche an Tiefe, Vielfalt und Kompetenz**. Sie werden von der Kirche beauftragt und sind an die Ordnung der Kirche gebunden. Zugleich stehen sie in ihrer Dienstauführung unter ihrem Schutz.

Das Ehrenamt, wie wir es heute in unserer Kirche vorfinden, hat über seine geistliche Bestimmung hinaus noch weitere Wurzeln: Es steht unter dem Einfluss weit zurückreichender Traditionen wie der antiken Vorstellungen vom notwendigen Engagement für das Gemeinwohl und ist eng mit der Entwicklung der Gesellschaft im 19.Jh. und dem damals wachsenden Engagement der Bürgerinnen und Bürger in kommunalen Gremien sowie neu entstehenden

<sup>1</sup> Thesenpapier zur Engagementstrategie der EKD, 2013, S.6

Verbänden und Vereinen und mit der Entwicklung und Ausdifferenzierung der Zivilgesellschaft im 20. Jh. verbunden.

Unter dem Einfluss gesellschaftlicher Veränderungen und Vorstellungen aus anderen Kulturen, entwickelt sich Ehrenamtlichkeit auch in der Kirche weiter. So lassen sich seit Beginn des 21. Jahrhunderts **Veränderungen hinsichtlich der Motivation zum Ehrenamt und bei der Gestaltung ehrenamtlicher Tätigkeit** beschreiben. Wurde traditionell das eigene freiwillige Engagement als ein uneigennütziges Tun für andere verstanden, ist nun – wie überall in der Gesellschaft – auch im Bereich des Ehrenamtes das Interesse an Selbstentfaltung und an einem eigenen Nutzen wahrzunehmen. Man begegnet einer Motivmischung, in der – je individuell verschieden – ehrenamtliches Engagement unbeschadet seiner grundsätzlichen Unentgeltlichkeit in einer Wechselbeziehung von Geben und Nehmen verstanden wird: Ehrenamtliche wollen anderen helfen und ihre eigenen Fähigkeiten entfalten und entwickeln, sie wollen das Gemeinwesen fördern und selbst Freude und Spaß bei ihrer Tätigkeit haben.

Dieses sog. **neue Ehrenamt** hat stärker als früher die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit im Blick, benennt eigene Möglichkeiten und Grenzen deutlicher und zieht tendenziell ein zeitlich begrenztes, projektbezogenes Engagement einer umfassenden, vielleicht lebenslangen Verpflichtung vor.

Solche Veränderungen wirken sich auch auf das kirchliche Ehrenamt aus, fördern und bereichern es, ohne dass traditionelle Formen des Ehrenamtes dadurch verdrängt würden. Die Kirche steht daher vor der Aufgabe, die unterschiedlichen Zugangsweisen von Ehrenamtlichen als je eigene Antworten auf den Ruf in die Nachfolge Jesu zu verstehen und die damit verbundene Vielfalt als Gewinn zu begreifen.

Zur Vielfalt der Motivationen gehört auch, dass ehrenamtliches Engagement in der Kirche nicht selten mit der Absicht verbunden ist, sich dem christlichen Glauben zu nähern und das Leben der Kirche besser kennenzulernen. Umgekehrt engagieren sich viele Christen seit langem auch außerhalb der Kirche. In Wohlfahrtseinrichtungen, in der Kommunalpolitik, in Selbsthilfegruppen, im kulturellen und schulischen Bereich, im Umwelt- oder im Tierschutz tragen sie wesentlich zum Bürgerschaftlichen Engagement bei. Dabei entstehen **wertvolle Brücken zwischen Kirche und Gesellschaft**.

Diesem gesellschaftlichen Engagement gebührt dieselbe Aufmerksamkeit wie der ehrenamtlichen Mitarbeit innerhalb der Kirche, denn beide erwachsen aus denselben Gaben und Begabungen, die Gottes Geist gibt.

Nach wie vor ist die Mehrheit der ehrenamtlich in der Kirche Engagierten weiblich. In der jüngeren Vergangenheit hat der Anteil der Männer aber zugenommen. Die am stärksten wachsende Engagementgruppe ist gegenwärtig

die Generation der über Sechzigjährigen.<sup>2</sup> Es ist hilfreich, solche Beobachtungen zur Kenntnis zu nehmen und bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Tätigkeit zu berücksichtigen.

### III. Wo geschieht ehrenamtliche Arbeit in der Landeskirche?

Ehrenamtliche Arbeit als ein freiwilliger, unentgeltlicher Dienst, der verbindlich für eine bestimmte Aufgabe übernommen wird, geschieht **in allen Bereichen und auf allen Ebenen des kirchlichen Lebens**, in christlichen Verbänden, Initiativen und Vereinen, in Diakonie, Ökumene und Mission.

Im Blick auf das kirchliche Ehrenamt befinden sich **Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher in einer doppelten Rolle**. Sie sind selbst Ehrenamtliche und tragen doch auch besondere Verantwortung für alle Ehrenamtlichen ihrer Gemeinde. Sie treffen Entscheidungen, setzen Schwerpunkte und koordinieren die Dienste aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Natürlich bringen die unterschiedlichen Aufgabenbereiche unterschiedliche Formen ehrenamtlichen Engagements hervor. Aber auch Motivation und Fortbildungsinteresse der Ehrenamtlichen sind unterschiedlich.

Es lassen sich drei **Motivationsstypen** unterscheiden:<sup>3</sup>

**Gemeinwohlorientierte:** Sie stellen die Hilfe für andere Menschen in den Vordergrund und suchen nicht primär Geselligkeit und soziale Anerkennung.

**Interessenorientierte:** Sie verstehen das Ehrenamt auch als Möglichkeit, sich selbst weiterzuentwickeln. Der Wunsch nach Eigenverantwortung und der Wunsch nach Anerkennung sind besonders hoch.

**Geselligkeitsorientierte:** Sie haben vor allem Interesse an der Gemeinschaft mit Menschen, denen sie sich verbunden fühlen. Das Gemeinwohl steht nicht an erster Stelle und eigene Anliegen verfolgen sie weniger.

Statistisch gesehen hat der Anteil der Gemeinwohlorientierten und die Interessenorientierten deutlich zugenommen, während der Anteil der Geselligkeitsorientierten zurückgegangen ist.

Mehr als in anderen gesellschaftlichen Bereichen ist Ehrenamtlichkeit in der Kirche seit langem von einem bemerkenswerten **Mehrfachengagement** gekennzeichnet: Viele Ehrenamtliche übernehmen zwei oder mehr Aufgaben gleichzeitig.

<sup>2</sup> Stephan Seidelmann, Evangelische engagiert – Tendenz steigend. Sonderauswertung des dritten Freiwilligensurveys für die evangelische Kirche, Hannover 2012, S. 21

<sup>3</sup> Nach Stephan Seidelmann, a.a.O., S. 18f.

## IV. Grundsatzentscheidung für das Ehrenamt und Einführung des Ehrenamtsmanagements

Die Bejahung des Ehrenamtes und der Wunsch nach seiner Entwicklung sind als **grundsätzliche Entscheidung der Kirche** zu verstehen, die auf Dauer angelegt ist und alle Ebenen und viele Partner einbezieht.

Eine solche grundlegende Ausrichtung schließt ein,

- dass die Landeskirche und die Kirchenbezirke durch entsprechende rechtliche Regelungen sowie durch verlässliche, auch finanzielle Förderung das kirchliche Ehrenamt unterstützen,
- dass die Engagementwerbung vor allem durch leitende Gremien und Personen als eine ständige Aufgabe wahrgenommen wird,
- dass an einem guten Zusammenspiel von Haupt- und Ehrenamtlichen gearbeitet wird und
- dass die Möglichkeiten und Voraussetzungen gegeben sind, die einzelnen Ehrenamtlichen auf angemessene Weise und kontinuierlich zu begleiten und zu stärken.

Ehrenamtliches Engagement hat in der Regel einen lokalen Bezug, oder ist auf konkrete Aufgaben gerichtet. Durch größer werdende Gemeindestrukturen, die sich in der Regel an sinnvollen Anstellungsgrößen orientieren, sind oft überschaubare Gestaltungsräume für Ehrenamtliche und die räumliche Gemeindegröße nicht mehr identisch. Es ist vorrangig Aufgabe der Hauptamtlichen darauf konzeptionell zu reagieren und eine Balance zwischen konkretem Engagement und Steuerung für das Ganze zu erreichen.

In Kirchengemeinden, Kirchenbezirken und kirchlichen Werken sollten auch deshalb **angemessene Formen des „Ehrenamtsmanagements“** heimisch werden. Grundsätzlich ist damit die planvolle Gewinnung und die strategisch wie konzeptionell reflektierte Einbindung Ehrenamtlicher gemeint. Partnerschaftliche und anerkennende Zusammenarbeit von beruflich und ehrenamtlich Tätigen ist dabei das Herzstück des Konzeptes.

Freiwilligen- bzw. Ehrenamtsmanagement ist Teil einer Kultur, die sich nicht nur auf die Ehrenamtlichenarbeit beschränkt: Von Anerkennung und Wertschätzung, Transparenz und Beteiligung, der Entwicklung einer Feed-Back-Kultur sowie der Klärung von Rahmenbedingungen profitieren Hauptamtliche und Ehrenamtliche in gleicher Weise.

Diese Kultur der Pflege des Ehrenamtes wird in der Kirche entwickelt und gelebt, wenn – nach Umfang und Ausgestaltung jeweils angepasst an die konkreten

Bedingungen und Erfordernisse – bestimmte Regeln für die Ermöglichung und Gestaltung des ehrenamtlichen Dienstes und für das Agieren der dafür Verantwortlichen beachtet werden:

## V. Ermöglichung und Gestaltung des Ehrenamtlichen Dienstes

### V.1. Ehrenamtliche gewinnen

Schon immer engagierten sich Christinnen und Christen aufgrund eigener Initiative. Ehrenamtliche gewinnt die Kirche darüber hinaus, wo das Evangelium einladend verkündigt wird, wo das **Gemeindeleben** attraktiv ist und wo Männer und Frauen begeistert von eigenen Erfahrungen im Ehrenamt und von dem Gewinn, den sie daraus ziehen, berichten. Auch persönliche Kontakte und das überzeugende Auftreten der beruflich in der Kirche Tätigen spielen eine Rolle.

Zugleich ist die Gewinnung von Ehrenamtlichen **eine ständige Aufgabe der Gemeindeleitung** bzw. der durch sie Beauftragten sowie der in Gruppen, Kreisen und Arbeitsbereichen oder auf regionaler oder ephoraler Ebene dafür zuständigen Personen.

Es bedarf einer bewussten Ausrichtung der Arbeit auf diese Aufgabe und einer durchdachten Planung. Ob dem ehrenamtlichen Engagement dienliche Rahmenbedingungen herrschen, ist regelmäßig zu überprüfen.

Es geht nicht in erster Linie darum, momentane Lücken zu füllen, sondern darum, die Fülle der Gaben des Heiligen Geistes wahrzunehmen und zur Entfaltung zu bringen. Die Frage „Wen oder was brauchen wir?“ muss deshalb ergänzt werden durch Überlegungen wie: „Was haben wir diesem und jenem mit diesen und jenen Gaben zu bieten?“ bzw. „Wie kann uns dieser oder jener mit seinen Gaben bereichern?“

Es sind also Sondierungsgespräche ratsam, in denen Wünsche und Fähigkeiten zur Sprache kommen, Erwartungen abgeglichen werden und Einzelheiten des geplanten Engagements bedacht werden können.

### V.2. Vereinbarungen treffen

Freiwilligkeit und Verbindlichkeit schließen einander nicht aus. Es ist deshalb zu prüfen, ob und inwieweit das, was die Tätigkeit eines oder einer Ehrenamtlichen betrifft, vor oder bald nach Beginn in einer je nachdem knappen oder ausführlichen Vereinbarung schriftlich festgehalten werden soll. Das gibt beiden Seiten die Möglichkeit, sich über ihre **Erwartungen an den jeweiligen Dienst, über die Möglichkeiten und Grenzen** zu verständigen.

Folgende Absprachen können schriftlich festgehalten werden: Aufgabenbeschreibung / Zeitliche Dauer / Einführung

/ Informationsfluss und Teilnahme an Besprechungen / Fortbildungserfordernisse und -möglichkeiten / Auslagenersatz und Kostenübernahme.

Ebenso können rechtliche Regelungen benannt und bestehender Versicherungsschutz beschrieben werden.

Gegebenenfalls müssen auch Absprachen zu Datenschutz und Schweigepflicht getroffen und schriftlich niedergelegt werden.

### V.3. Vorstellen und Einführen

Die Kirche steht mit ihren Diensten in der Öffentlichkeit. Deshalb ist es in geeigneter Weise und in angemessenem Umfang bekannt zu machen, wenn ein ehrenamtlicher Mitarbeiter seinen Dienst beginnt (Abkündigungen, Kirchennachrichten, Homepage). Dabei können nähere Informationen zur übernommenen Aufgabe sowie zur Person gegeben werden.

**Einführungen in einem Gemeindegottesdienst oder einem anderen geeigneten Rahmen** folgen für viele Dienste einer agendarisch geregelten Form gemäß Agenda IV, Teilband 1 der VELKD: Berufung. Einführung. Verabschiedung (Abl. 2012 S. A 230).

Dies betrifft die Beauftragung der Prädikanten, die Übertragung des Lektorendienstes, die Einführung von Mitgliedern von Kirchenvorständen und die Verpflichtung von Synodalen. Die Einführung in weitere Dienste kann einem Formular Einführung ehrenamtlich Mitarbeitender folgen.

In diesen öffentlichen Einführungen werden die Ehrenamtlichen in ihrer neuen Aufgabe einer Gemeinde, einem Mitarbeiterteam oder den Synodalen eines Kirchenbezirkes vorgestellt. Ihr Dienst wird in den Zusammenhang des Evangeliums gerückt, inhaltlich beschrieben und unter den Segen Gottes gestellt.

Bei manchen ehrenamtlichen Aufgaben ist eine solche Einführung nicht ohne weiteres realisierbar – etwa dann, wenn die Betroffenen allmählich in ihre Aufgabe hineingewachsen sind. Doch auch in solchen Fällen sollte nach Möglichkeiten gesucht werden, öffentlich über ihren Dienst zu informieren und sie in die gottesdienstliche Fürbitte der Gemeinde aufzunehmen.

### V.4. Begleiten, Informieren und Integrieren

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter brauchen Hauptamtliche als verlässliche Ansprechpersonen.

Im Interesse der ehrenamtlich übernommenen Aufgabe sowie einer guten Zusammenarbeit von beruflich und ehrenamtlich Tätigen sind geeignete Formen der Beteiligung und der Informationsweitergabe zu finden, was auch die Einbeziehung in Dienstbesprechungen und die Teilnahme an anderen Zusammenkünften, die den jeweiligen

Aufgabenbereich betreffen, einschließen kann. Besondere Aufmerksamkeit ist der Weitergabe aller notwendigen Informationen zu widmen. Dies sollte in regelmäßiger Form stattfinden und vereinbart werden, da Arbeitsbesprechungen oder Informationsweitergabe „nur nach Bedarf“ häufig die Bedürfnisse und Erfordernisse der ehrenamtlich Tätigen zu wenig berücksichtigen.

Zu organisieren sind ggf. auch die Weitergabe von kirchlichen Arbeitshilfen und die Unterstützung bei der Suche nach Publikationen und Materialien. Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch in kleiner Runde oder im gesamten Team kommt allen zugute.

Grundsätzlich trägt der Kirchenvorstand die Verantwortung für alle, auch für die ehrenamtlich versehenen Dienste in der Kirchgemeinde und damit auch für die Gewährleistung guter Rahmenbedingungen. Er oder eine in seinem Auftrag tätige Person kümmert sich um alle Fragen ehrenamtlicher Tätigkeit, wobei **die Aufstellung eines Konzeptes für ehrenamtliche Arbeit** ratsam ist. Dies gilt sinngemäß für die Arbeit des Kirchenbezirksvorstandes oder anderer Leistungsgremien.

Die selbstverständliche Einbeziehung in die laufende Arbeit und, wo es sich anbietet, in die Entwicklungsprozesse der Gemeinde sowie die Möglichkeit, verantwortlich und eigenständig arbeiten zu können, stärken die Motivation der Ehrenamtlichen und fördert die notwendige Integration.

### V.5. Fortbilden

Ehrenamtlicher Dienst trägt grundsätzlich dazu bei, mitgebrachte Überzeugungen zu reflektieren, führt zu neuen Einsichten, verhilft zu neuen Erfahrungen und erweitert den eigenen Horizont.

Darüberhinaus sollten Ehrenamtliche unterstützt werden, wenn sie an speziellen, auf ihren Dienst bezogenen Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen möchten.

In manchen Fällen ist eine gezielte Fortbildung vor der Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder in deren Ausübung erforderlich.

**Das Interesse an Fortbildung ist indes nicht bei allen Ehrenamtlichen gleich:**

- Personen, die sich eher als Unterstützende und als Helfende verstehen, sind nicht primär an Fortbildung interessiert und suchen entsprechende Veranstaltungen aus eigenem Antrieb selten auf. Sie sollten in ihrem Dienst beraten und begleitet werden.
- Personen, die sich für einen bestimmten Teilbereich verantwortlich fühlen, schätzen Fortbildungsangebote, wenn sie ortsnah angeboten werden und zeitlich begrenzt sind.

- Wer sich eher aus eigener Initiative engagiert und eigenständig Vorhaben auf den Weg bringen möchte, sucht selbständig nach Fortbildungsangeboten und investiert dafür auch längerfristig Zeit.

Fortbildungsmaßnahmen werden innerhalb der Gemeinde oder in der Region organisiert oder sie finden unter dem Dach übergemeindlicher Anbieter und auch außerhalb der Kirche statt.

Der Verbesserung der Qualifikation Ehrenamtlicher, der Abstimmung, Sammlung und Weiterverbreitung der Fortbildungsangebote aus der Landeskirche, der Vernetzung der Anbieter, der Weiterentwicklung der konzeptionellen Arbeit sowie der Förderung des Miteinanders von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen dient die Arbeit der **Ehrenamtsakademie der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens**.

Die Angebote der Ehrenamtsakademie sowie weiterer Anbieter sind in den Pfarrämtern und Superintendenturen zu erhalten und im Internet zu finden. Es gehört zu den Aufgaben Hauptamtlicher, Ehrenamtliche zur Fortbildung zu ermutigen, sie mit passenden Angeboten bekannt zu machen und sich ggf. um die Organisation entsprechender Veranstaltungen zu kümmern.

Gemeinden und Einrichtungen haben einen erkennbaren Nutzen davon, dass ihre Ehrenamtlichen sich fortbilden. Sie sollten sich deshalb an den Kosten beteiligen oder diese gänzlich übernehmen.

## V.6. Anerkennen

Wertschätzung, Dank und Würdigung gehören inzwischen selbstverständlich zum Ehrenamt in der Kirche hinzu.

Man spricht deshalb von einer neu entstehenden „**Anerkennungskultur**“ im Bereich des ehrenamtlichen Engagements, zu der es nicht nur gehört, einzelne Ehrenamtliche oder bestimmte Gruppen zu würdigen, sondern auch die Ergebnisse ihrer Arbeit bekannt zu machen, Gelegenheit zur Weitergabe von Erfahrungen zu geben und regelmäßig über ehrenamtliches Engagement in den kirchlichen Publikationen zu berichten. Der Öffentlichkeit wird die Möglichkeit gegeben, die Arbeit Ehrenamtlicher besser kennenzulernen und sich über neue Projekte und Vorhaben zu informieren. Dies führt insgesamt zu einer besseren Förderung ehrenamtlicher Arbeit.

Die Verleihung von Teilnahmebescheinigungen und Befähigungsnachweisen wie z.B. der Jugendleitercard gehört ebenso in diesen Zusammenhang wie die Auslobung von Preisen.

Natürlich geht es auch um Dank an Frauen und Männer, die mit Herz und Verstand und großem Einsatz das Leben der Kirche bereichern und dazu beitragen, dass sie ihren Auftrag erfüllen kann. Diesem Anliegen dienen Ehrenamt-

lichenfeste und -bälle, Würdigungen für langjährige Mitarbeit (z.B. goldene Posaunennadel), öffentliche Vorstellung in kirchlichen Publikationen oder im Internet (z.B. [www.ichkannnichtanders.de](http://www.ichkannnichtanders.de)).

**Ehrenamtliche Arbeit wird unentgeltlich geleistet.** Dennoch ist die Erstattung von Auslagen selbstverständlich. Die entsprechenden Erstattungswege müssen geklärt und den Ehrenamtlichen bekannt sein.

## V.7. Beenden

**Ehrenamtlicher Dienst ist Engagement auf Zeit** – sei es die knappe Frist bis zum Auslaufen eines Projektes, die Dauer einer Wahlperiode oder eine Spanne von vielen Jahren oder gar Jahrzehnten.

Die Absicht, den Dienst zu beenden oder vielleicht für ein bestimmtes Amt nicht wieder kandidieren zu wollen, sollte den verantwortlichen Personen bzw. Gremien rechtzeitig mitgeteilt werden, um ihnen die Gelegenheit zu geben, ohne Hast über Nachfolgefragen oder über Neuregelungen in dem betroffenen Dienstbereich nachdenken zu können.

Ein ehrenamtlicher Dienst sollte unabhängig von seinem Umfang nicht aufhören, ohne dass alle Beteiligten die Möglichkeit erhalten, in einer Auswertung einen gemeinsamen Rückblick zu halten und wichtige Einsichten weiterzugeben.

Belastendes kann ggf. ausgesprochen werden, um das Engagement möglichst ohne weiterwirkende Spannungen und ohne schlechtes Gewissen aufgeben zu können.

Auch das Ende eines ehrenamtlichen Dienstes wird man häufig öffentlich bekannt machen.

Die Verabschiedung selbst erfolgt in einem Gottesdienst, in einer Gemeindeveranstaltung oder einem anderen geeigneten Rahmen, wo sowohl Gelegenheit für Dank und Anerkennung ist als auch für ein fürbittendes Gebet und den Zuspruch des Segens Gottes für den weiteren Weg, ggf. auch für neue Aufgaben. Agende IV, Teilband 1 der VELKD: Berufung. Einführung. Verabschiedung kennt ein Formular Verabschiedung aus einem ehrenamtlichen Dienst.

Ein schriftlicher Nachweis über Dauer und Inhalt der Tätigkeit sowie über erworbene Kompetenzen ist anzubieten und auf Wunsch auszustellen.

## VI. Ehrenamtliche und Hauptamtliche

Alle Bemühungen kirchlicher Arbeit werden nur Früchte tragen, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vertrauen zueinander haben. **Das Miteinander von Haupt – und Ehrenamtlichen ist zunächst ein geistlicher Prozess**, in dem es auf eine geschwisterliche Zusammenarbeit und ein loyales Miteinander von Ehren- und Hauptamtlichen als Partner in einem Dienst ankommt. Die Bereitschaft, Verantwortung zu teilen und dem jeweils anderen Kompetenz zuzutrauen, ist die Grundlage einer effizienten Arbeit.

Unverzichtbar sind zugleich durchschaubare Strukturen und klare Regelungen der Zuständigkeiten einschließlich der Leitungsverantwortung.

Professionalität für kirchliches Agieren insgesamt ergibt sich deshalb allein aus dem Zusammenspiel von Ehren-, Neben- und Hauptamtlichen. Dies ist eine besondere Gestaltungsaufgabe, da sich in der Kirche Ehren- und Hauptamtliche oft in ein und derselben Funktion wiederfinden und ihre Rollenverteilung weniger deutlich geklärt ist, als in anderen Ehrenamtsbereichen. Der Mehrwert, der sich in der Vergangenheit mit der durch Hauptamtliche erfolgten Professionalisierung kirchlicher Vollzüge eingestellt hat, sollte wenn möglich bewahrt und fruchtbar gemacht werden. Dies schließt die Einsicht ein, dass Ermöglichung und Förderung des Ehrenamtes zu den Aufgaben der Hauptamtlichen gehören, von denen sie sich nicht dispensieren dürfen, in denen vielmehr ihre theologischen, pastoralen und Leitungskompetenzen zum Tragen kommen können.

Die unterschiedlichen strukturellen Logiken, nach denen Haupt- und Ehrenamtliche tätig sind und die sich vor allem aus den Unterschieden zwischen einem bezahlten Beruf in Voll- oder Teilzeitanstellung und einem unbezahlten Engagement in der Freizeit ergeben, bringen häufig Spannungen hervor und können Konflikte auslösen. Ein funktionierendes Ehrenamtsmanagement, das sich dieser Gegebenheiten bewusst ist, trägt dazu bei, das Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen zu stärken, Veränderungsprozesse zu bewältigen, Unklarheiten auszuräumen und Konflikte erfolgreich zu bearbeiten.

Wenn Ehrenamtliche eine Aufgabe übernehmen, die in der Vergangenheit in der Hand von Hauptamtlichen lag, wird dies sowohl durch diese als auch innerhalb der Gemeinde nicht immer begrüßt. In solchen Fällen kann eine längere Zeit vonnöten sein, um die Chancen zu erkennen, die mit den Veränderungen verbunden sind und die Bereicherung wahrzunehmen, der sich auch darin zeigt, dass Ehrenamtliche Aufgaben oft auf andere Weise angehen und einem Dienst ein anderes Gesicht geben, als Hauptamtliche dies zuvor getan haben.

## VII. Rechtliches

### VII.1. Versicherungen

Allgemeine und ausführliche Informationen zum Versicherungsschutz in der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens enthält die Info-Broschüre des Landeskirchenamtes (2. Auflage, 11/2011), die in jeder Kirchengemeinde, aber auch im Corporate Net (CN) eingesehen werden kann.

#### a) Unfallversicherung und Haftpflichtversicherung

Die ehrenamtlich Tätigen sind kraft Gesetzes bei der Berufsgenossenschaft gegen Unfälle versichert, die sie bei der Ausübung ihres Dienstes erleiden. Für diese Absicherung leistet die Landeskirche entsprechende Beiträge. Darüber hinaus gelten die Sammelversicherungsverträge der Landeskirche auch für ehrenamtlich Tätige. Wie die angestellten Mitarbeiter sind auch die ehrenamtlichen z. B. gegen Personen- und Sachschäden, die sie in Ausübung ihrer kirchlichen Tätigkeit Dritten zufügen, durch die Landeskirche haftpflichtversichert.

#### b) Krankenversicherung

Aufgrund der gesetzlichen Regelungen, wonach letztlich jede Person verpflichtet ist, sich entweder in der gesetzlichen oder einer privaten Krankenversicherung zu versichern, besteht in der Regel für ehrenamtlich Tätige kein Erfordernis für eine solche Versicherung. Sie verfügen bereits über einen Krankenversicherungsschutz aus einer eigenen Tätigkeit, sind mitversichert bzw. haben einen Anspruch auf Beihilfe oder sind in einer studentischen Versicherung. Eine gesetzliche Versicherung erfolgt nicht, da hierfür eine Beschäftigung gegen Entgelt notwendig wäre. Dieses Entgelt müsste zudem über der Einkommensgrenze für geringfügig Beschäftigte liegen.

#### c) Rentenversicherung

Für die Rentenversicherung gilt, dass Personen versicherungspflichtig sind, die „gegen Arbeitsentgelt oder zur Berufsausbildung beschäftigt sind“. Da diese Voraussetzungen bei den ehrenamtlich Tätigen nicht vorliegen, ist eine Pflichtversicherung nicht möglich.

### VII.2. PKW-Nutzung

Sofern der private PKW zur Erledigung ehrenamtlicher Dienste eingesetzt werden soll, bedarf es hierfür im Einzelfall oder generell einer personen- und fahrzeugbezogenen schriftlichen Genehmigung unter Angabe des Kilometerlimits. Wie für die anderen in Ziffer 1. genannten Auslagen sind auch hinsichtlich einer Wegstreckenentschädigung Anlass und Umfang vorab festzulegen. Im Übrigen wird verwiesen auf das Merkblatt über die Rechtslage bei Unfällen mit privateigenen Kraftfahrzeugen im kirchlichen Dienst, veröffentlicht im Amtsblatt unserer Landeskirche 1994 Seite A 119.

### VII.3. Fortbildung

Von erheblicher Bedeutung für die Tätigkeit der ehrenamtlichen Mitarbeiter ist eine qualifizierte Fortbildung. Sie soll im Rahmen des Möglichen auch finanziell unterstützt werden. Der Zusammenhang der Fortbildung mit der speziellen Aufgabe der ehrenamtlichen Tätigkeit muss deutlich erkennbar sein. Zur Fortbildung sollten ins besonders Angebote der Ehrenamtsakademie genutzt werden. In bestimmten Fällen sind ebenfalls Mittel für Supervisionen vorzusehen.

In der Haushaltplanrichtlinie sind Gemeinden aufgefordert, für Fortbildungsmaßnahmen und für Supervision Haushaltsmittel einzuplanen.

### VII.4. Kostenerstattung

Grundsätzlich geschieht ehrenamtliche Tätigkeit von der Definition und vom Verständnis her ohne Entgelt.

Allerdings haben Ehrenamtliche ein Recht auf Ersatz ihrer Auslagen.

Typische Auslagen sind Fahrtkosten, Telefonkosten, Materialkosten, Porto und andere Gebühren, die nachzuweisen sind. Bis zur Höhe der sog. Ehrenamtspauschale kann auch eine pauschale Aufwandsentschädigung erfolgen. Die Zahlung von laufenden Entschädigungen unter Bezugnahme auf den zeitlichen Aufwand der Tätigkeit ist nicht vorzusehen. Damit würde die ehrenamtliche Tätigkeit die Grenze zur (einkommensteuerpflichtigen) beruflichen Tätigkeit überschreiten.

### VII.5. Anerkennung

Ehrenamtliches Engagement sollte regelmäßig anerkannt und gewürdigt werden. Sehr unterschiedliche Formen haben sich dafür etabliert. Zu besonderen Anlässen und Jubiläen stellt das Landeskirchenamt auf Anforderung Anerkennungsurkunden aus.

„Anerkennung zu besonderen Anlässen vom 18. März 2003“

(ABl 15. April 2003 A68/ 2003 – Nr. 6/7)

Das Landeskirchenamt stellt beispielsweise Anerkennungsurkunden für folgende Anlässe aus:

- **Kirchenvorsteher und Kirchenvorsteherinnen**  
Urkunden können nach mindestens 24-jähriger Mitgliedschaft im Kirchenvorstand anlässlich des Ausscheidens verliehen werden.
- **Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**  
Urkunden können anlässlich der Vollendung des 25., 40. und 50. Jahres seit Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit sowie anlässlich der Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit nach mindestens 30-jähriger Wirksamkeit verliehen werden.

- Für das Kirchenchorwerk und die Posaunenmission gelten weitere Regelungen.

### VII.6. Vereinbarungen

Freiwilligkeit und Verbindlichkeit schließen einander nicht aus. Es ist deshalb zu prüfen, ob wesentliche Gesichtspunkte des Engagements in einer Vereinbarung schriftlich festgehalten werden sollen.

Im Bereich der ehrenamtlichen Verkündigung, der Seelsorge und der Diakonie haben sich Vereinbarungen über die ehrenamtliche Tätigkeit bereits bewährt.

### VII.7. Ehrenamtsakademie

Für die Qualifizierung und Förderung von Ehrenamtlichen und für die Weiterentwicklung des Ehrenamtes in der Landeskirche trägt die Ehrenamtsakademie eine besondere Verantwortung.

Die Ehrenamtsakademie ist das Netzwerk von Einrichtungen und Werken rund um das Thema „Ehrenamt“. Sie setzt sich zusammen aus der Geschäftsstelle und sog. Leiteinrichtungen, die jeweils für einen Bereich ehrenamtlichen Engagements verantwortlich sind.



#### Ehrenamtsakademie

Freiheit 15  
01662 Meißen

Telefon: 03521. 4706-53

E-Mail: [ehrenamtsakademie@evlks.de](mailto:ehrenamtsakademie@evlks.de)

[www.ehrenamtsakademie-sachsen.de](http://www.ehrenamtsakademie-sachsen.de)