

## Ehrenamt konkret

### *1 Aufgabenumschreibung*

Eine klare Aufgabenumschreibung ist eine wichtige Voraussetzung, um Mitarbeiter/innen ansprechen zu können:

- Was ist genau zu tun?
- Was wird erwartet?
- Welche Voraussetzungen sind gegeben, sind mitzubringen?
- Mit wem habe ich zusammenzuarbeiten?
- Welche Rechenschaft wird verlangt?
- Was erhalte ich an Unterstützung für meinen Dienst?
- Wer ist Ansprechpartner/in bzw. wer begleitet mich?

Bei längerfristig angelegten Aufgaben ist von Zeit zu Zeit eine Überprüfung der Aufgabenumschreibung angebracht. Mit solchen Fragen werden unrealistische und idealistische Wunschvorstellungen vermieden und die Mitarbeiter/innen wissen, worauf sie sich einlassen.

### *2 Zeitliche Vorgaben*

Gleichgewichtig zur Aufgabenumschreibung ist eine Vorgabe über das erforderliche Zeitmaß. Wenn Ehrenamt freiwillig geleistet wird und mit beruflicher Tätigkeit und / oder familiären Pflichten bzw. mit Schule oder Studium in Einklang zu bringen ist, muss die zeitliche Beanspruchung klar sein. Dazu gehört auch der Hinweis, dass ein Ehrenamt auf eine begrenzte Dauer angelegt ist, dass man pausieren oder in aller Freiheit seinen Dienst beenden kann. Eigens zu beachten sind Regelungen bei Ämtern, die durch Wahl übertragen worden sind.

### *3 Austausch und spirituelle Begleitung*

Ein regelmäßiger Austausch hilft, die unterschiedlichen Erfahrungen zu besprechen und zu verarbeiten. Wesentliches Element dieses Austausches ist die spirituelle Dimension. Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen übernehmen ihren Dienst nie rein funktional. Ihr Dienst hat zu tun mit den jeweiligen Vorstellungen, als Christ zu leben und den Auftrag der Kirche zu realisieren. Durch den regelmäßigen Austausch bleibt der Dienst rückgebunden an die Gemeinde, den Pastoralverbund bzw. die kirchlichen Gremien oder Verbände und bewahrt vor Vereinzelung. Hier gilt es Strukturen und Netzwerke zu bilden, die diesen Austausch ermöglichen.

### *4 Beratung*

Ehrenamtliche wollen ihren Dienst qualifiziert tun. Von daher haben sie - nicht nur der Probleme wegen, die sich in der Arbeit ergeben - Anspruch auf fachliche Unterstützung und Beratung. Die Hauptberuflichen sind dabei als Ansprechpartner/in gefragt, die für den Dienst stützen und stärken. Dadurch kann auch eine Überforderung vermieden werden, wenn z.B. eine Aufgabe spezifische Kompetenz erfordert oder es sich letztlich als notwendig erweist, dass eine Aufgabe zumindest teilweise von Hauptberuflichen übernommen werden muss.

### *5. Angebote zur Vorbereitung und Fortbildung im Ehrenamt*

Ehrenamtlicher Dienst knüpft an bereits gegebenen Fähigkeiten an. Insofern genügt für viele Aufgaben eine gute Beschreibung der Tätigkeit mit dem Ziel, dass die / der Betreffende unter Begleitung der jeweils Verantwortlichen in den Dienst hineinwachsen kann. Andere Aufgaben dagegen setzen bestimmte Qualifikationen voraus. Dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die notwendigen Qualifikationen erwerben können, liegt grundsätzlich in der Verantwortung der Hauptamtlichen; vorrangig ist dies die Aufgabe von hauptamtlichen pastoralen Diensten. Der entsprechende Ort für diese Qualifikation ist in der Regel die Gemeinde bzw. der Pastoralverbund und das Dekanat, in bestimmten Fällen die Diözese. Daneben geschieht eine Qualifikation auch durch die Verbände, für die und in denen ein Dienst erfolgt. Die Qualifikation zur Übernahme einer solchen Aufgabe erfolgt nach Möglichkeit, bevor die / der Betreffende ihren / seinen Dienst aufnimmt.

### *5.1 Fortbildungsangebote für das kirchliche Ehrenamt*

Fortbildungsangebote zur ehrenamtlichen Tätigkeit oder zur persönlichen Qualifizierung dazu motivieren und fördern die gemeinsame Arbeit. Beim regelmäßigen Austausch können Fragen aufgegriffen werden, die im weiteren Sinne zur Fortbildung gehören bzw. dazu anregen. Wer längerfristig Aufgaben ausübt, braucht Zugang zu entsprechenden Fortbildungen. Dort soll Gelegenheit gegeben sein, die übernommenen Aufgaben neuen Anforderungen anzupassen bzw. die eigene Kompetenz Stück um Stück zu erweitern. Ein Zeichen der Wertschätzung ehrenamtlicher Tätigkeit ist es, wenn die Gemeinden bzw. der Pastoralverbund zumindest anteilmäßig die Kosten der Fortbildung tragen. Dafür sind Mittel im Haushaltsplan vorzusehen.

Wichtig für die diözesane und pfarrliche Arbeit ist es, ein Qualifizierungsangebot für Ehrenamtliche zu schaffen. Für diesen ehrenamtlichen Dienst sollen auch innerhalb der Diözese Fortbildungen angeboten und gefördert werden. Diese Angebote orientieren sich an dem breiten Spektrum ehrenamtlicher Tätigkeiten. Einerseits sollen die Angebote eine breitgefächerte Landschaft von Modulen aufweisen, andererseits soll jede(r) im ehrenamtlichen Dienst das für sie/ihn entsprechende auswählen können.

Das Angebot enthält Informationen über Quellen kirchlicher Arbeit (1), das Selbstverständnis von Gemeinde als Ort ehrenamtlichen Dienstes (2) und die möglichen Arbeitsfelder (3). Dazu bietet es Hilfen zur Beherrschung von Werkzeugen und Methoden (4) eine gewisse Systematik für die Gestaltung des eigenen Arbeitsfeldes (5) und für die Gestaltung der Zusammenarbeit (6). Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können durch die Angebote lernen:

#### *(1) aus Quelltexten zu schöpfen und sie für das Ehrenamt fruchtbar werden lassen*

- biblische Grundaussagen verstehen und zuordnen können
- wichtige Aussagen des II. Vatikanischen Konzils kennen lernen
- einen Überblick über die Grundlagen der eigenen ehrenamtlichen Arbeit erlangen
- einen Einblick in kirchliche Rechtsbestimmungen erhalten
- Rechte und Pflichten als ehrenamtliche/r Mitarbeiter/in kennen und einordnen können

#### *(2) Gemeinde als Ort des Glaubens und ehrenamtlichen Engagements zu begreifen*

- die Aufgaben pfarrlicher Gruppierungen und Verbände erkennen
- deren Wert für die Gemeinschaft sehen
- über die Motivation für das eigene Engagement nachdenken
- den Sendungsauftrag von Gemeinde verstehen und umsetzen lernen

#### *(3) Arbeitsfelder ehrenamtlichen Engagements zu gestalten*

- eine Gemeinde bzw. den Pastoralverbund analysieren und daraus Schlüsse für die eigene Arbeit ziehen können
- das eigene ehrenamtliche Handeln in Zuordnung zu den vier Wesenselementen der Gemeinde gestalten können
- religiöse und spirituelle Elemente gemeinsamer Arbeit einüben
- wichtige gemeindliche Organisationsfelder (Öffentlichkeitsarbeit, Sachausschüsse, Projektgruppen) entwickeln können

#### *(4) sich Werkzeuge und Methoden für Leitungsaufgaben anzueignen*

- Projektarbeit kennen und umsetzen können
- Leitungsqualifikationen erhalten
- rhetorisch geschult werden

### *(5) den Rahmen für ehrenamtliches Engagement festzulegen*

- Charismen in Gemeinde oder Pastoralverbund erkennen und einordnen (Begabungen, Rollen, Zuordnungen)
- Projekte gestalten können (Aufbau, Begleitung, Reflexion)
- Finanzierungsmöglichkeiten von Maßnahmen sicherstellen können
- Übliche Versicherungen und Verträge durchschauen können
- Informationen gezielt weitergeben

### *(6) Zusammenarbeit zu praktizieren*

- Zuständigkeiten kennen und Netzwerke bilden
- die Bedeutung der Zusammenarbeit in pastoralen Verbänden, im Dekanat erkennen
- Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit lösen können
- die Bereitschaft für die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt wecken und entwickeln
- um die Möglichkeit von Gemeindeberatung wissen und diese gegebenenfalls nutzen

## *6 Beauftragung*

Ehrenamtlicher Dienst geschieht öffentlich wahrnehmbar. Ausdruck dafür ist das öffentliche Bekanntmachen (z.B. im Pfarrbrief). Weiterhin kann, soweit keine bischöfliche Beauftragung erfolgt (z.B. Kommunionhelfer/in oder Wortgottesdienstleiter/in), eine Einführung durch Pfarrer und Pfarrgemeinderat geschehen. Diese kann - wo es gewünscht und als sinnvoll erachtet wird - in einer öffentlichen Beauftragung bzw. einer gottesdienstlichen Feier ihren Platz finden.

## *7 Information*

Ehrenamtlicher Dienst setzt gründliche und rechtzeitige Information von beiden Seiten voraus. Dazu können Austauschrunden, regelmäßige Kontakte mit der Gemeindeleitung, die Teilnahme an Dienstbesprechungen oder die Berichterstattung in Gremien (z.B. dem Pfarrgemeinderat) dienen.

## *8 Eigenverantwortung und Mitspracherecht*

Soll ehrenamtlicher Dienst qualifiziert erfolgen, setzt dies entsprechenden Freiraum voraus. Die Planung, Durchführung und Auswertung der jeweiligen Tätigkeit kann dabei ganz in Händen der Beteiligten liegen. Mitsprache und Mitentscheidung - auch im Pastoralteam - sind dort erforderlich, wo der jeweilige Aufgabenbereich betroffen ist.

## *9 Ermutigung und Dank*

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten einen unverzichtbaren Dienst, wenn eine Gemeinde ihren Auftrag der Evangelisierung erfüllen kann und diese für viele Menschen ein Raum zum Leben wird. Sie investieren Kraft und Zeit, und sie tun ihren Dienst oft in schwierigen Situationen. Ihr Tun soll wahrgenommen und anerkannt werden. Sie brauchen Ermutigung, und sie verdienen Dank in mancherlei Form -auf private und auf öffentliche Weise.

## *10 Zusammenarbeit*

Die besondere Betonung des Ehrenamtes verändert die Rolle der Priester und der anderen Hauptberuflichen. Weit mehr als bisher haben sie für die Ermutigung und Anleitung bzw. Begleitung zum und im ehrenamtlichen Dienst Sorge zu tragen. Voraussetzung dafür ist, dass jeder Dienst in seiner Eigenständigkeit gesehen und geschätzt wird. Ausdruck der Eigenständigkeit sind Kommunikation und Kooperation sowie die Transparenz der getroffenen Entscheidungen. (Vgl. zur Zusammenarbeit auch die Hinweise der Gemeinsamen Synode in dem Beschluss „Verantwortung des ganzen Volkes Gottes für die Sendung der Kirche“ mit den „Bedingungen für die Mitverantwortung“ (Teil I Nr.3).

Auch die Hauptamtlichen in der Pastoral sind aufgefordert, sich in Aus- und Fortbildungen mit den Voraussetzungen der Zusammenarbeit und mit den Grundsätzen des ehrenamtlichen Tuns auseinander zu setzen.

### *11 Auslagenersatz und Versicherungsschutz*

Ehrenamtliche Tätigkeit verursacht Kosten (Fahrt-, Verpflegungs-, Fortbildungskosten etc.). Viele Ehrenamtliche haben nicht den Mut, diese Kosten zu benennen und dafür um entsprechenden Ausgleich zu bitten. Geschieht ein Dienst im Rahmen und Auftrag der Gemeinde, eines Pastoralverbundes oder eines Verbandes, so müssen Gemeinde, Pastoralverbund oder Verband die Kosten erstatten. Die konkrete Ausgestaltung dieser Regelung in der Kirchengemeinde ist Sache des Verwaltungsrates auf Vorschlag des Pfarrgemeinderates.

- Ehrenamtliches Engagement in Gemeinde, Pastoralverbund und Verband ist grundsätzlich versichert. Vor allem Unfall- und Haftpflichtversicherungen sind hier zu nennen. Voraussetzung ist, dass eine Beauftragung durch die Kirchengemeinde nachweisbar vorliegt.
- Zu beachten ist aber, dass bei Fahrten mit dem eigenen PKW Schäden, die anderen Verkehrsteilnehmern entstehen, von der eigenen Fahrzeughaftpflicht zu tragen sind und Schadensfreiheitsrabatte grundsätzlich nicht ersetzt werden. Für Schäden am eigenen Fahrzeug existiert für die Ehrenamtlichen, die eine Fahrt unternehmen, eine Dienstreisekaskoversicherung (bei Verbänden vorher anfragen!). Wegeunfälle (d.h. Unfälle auf dem Weg zur Tätigkeit bzw. beim Heimweg) sind mitversichert.
- Über versicherungsrechtliche Fragen zum Schutz ehrenamtlicher Tätigkeit informieren die Rechtsabteilung und die Finanzabteilung des Bischöflichen Generalvikariates.
- Die Abwicklung eines Versicherungsfalls regelt im Schadensfall der Auftraggeber (Pfarrämter/ Verbände) mit Unterstützung des Bischöflichen Generalvikariates bzw. des jeweiligen Diözesanverbandes.

Josef Gebauer  
Norbert Bug  
Arbeitskreis Ehrenamt