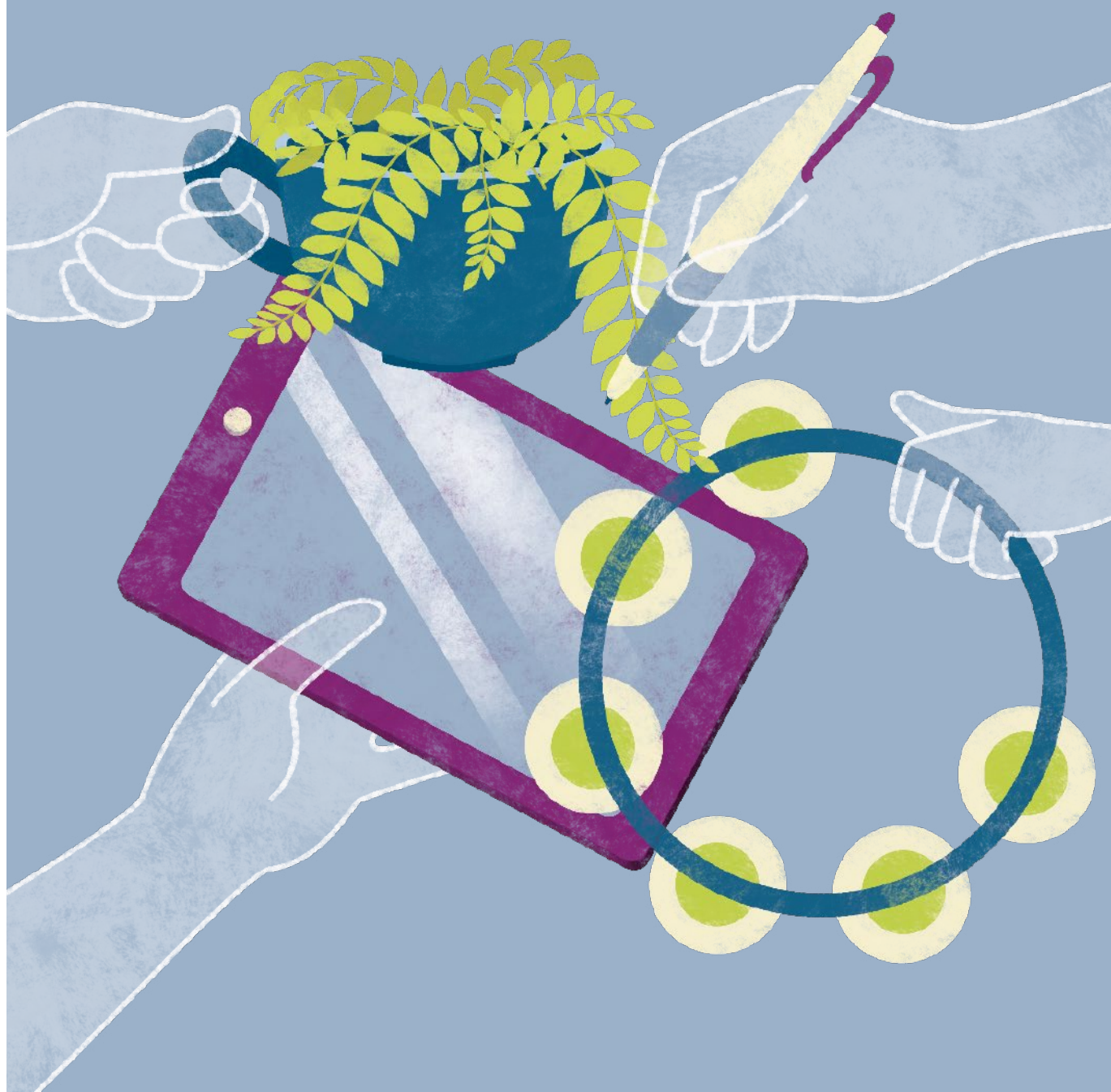


Praxisheft Ehrenamt



TUN TUT GUT.

Impressum

Herausgeberin

Arbeitsstelle Ehrenamt im Hauptbereich 3 und 5 der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Königstraße 54, 22767 Hamburg

Redaktion

Dr. Kristin Junga in Zusammenarbeit mit den Referentinnen, Referenten und Fachstellen im Landeskirchenamt, in Kirchenkreisen und Landesverbänden der Diakonie der Nordkirche, insbesondere der Fachstelle Engagementförderung des Diakonischen Werkes Hamburg, der Fundraising-Beratung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Schleswig-Flensburg, dem Institut für Engagementförderung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost und der Ehrenamtsarbeit im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg.

Unser Dank gilt auch den Kolleginnen und Kollegen der Ehrenamts- und Freiwilligenarbeit aus den Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Lektorat

Katharina Gerhardt, www.katharina-gerhardt.de

Schlusskorrektur und Herstellung

Anne Christiansen, Amt für Öffentlichkeitsdienst

Gestaltung

gobasil ~ Agentur für Kommunikation

Druck

Druckzentrum Neumünster

2. verbesserte Auflage, 2017



Evangelisch-Lutherische
Kirche in Norddeutschland

Dieses Heft wurde klimaschonend mit mineralölfreier Farbe gedruckt auf 100% Recyclingpapier.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wechseln in diesem Heft weibliche und männliche Bezeichnungen einander ab. Es sind aber natürlich jeweils beide Geschlechter gemeint.

Tun tut gut – praktisch

Damit Tun gut tut

Ehrenamtliches, freiwilliges und berufliches Engagement machen Kirche und Diakonie erfolgreich. Besonders erfolgreich kann Engagement sein, wenn die Rahmenbedingungen klar und bekannt sind. Wenn Tun gut tut. Dieses Heft bündelt hilfreiche Bedingungen und grundlegende Voraussetzungen für Kirche und Diakonie im Bereich der Nordkirche zur Förderung von Engagement.¹

So können Sie sich als Verantwortliche für oder Interessierte in Ehrenamts- und Freiwilligenförderung in Projekten, Kirchengemeinden und diakonischen Einrichtungen schnell und unkompliziert einen Überblick über Rechtliches verschaffen und Hilfreiches zu Ehrenamt und Freiwilligenarbeit erfahren. Zusammengefasst wurden die Informationen, Themen und Inhalte von Ehrenamtsbeauftragten und Fachstellen für Engagementförderung aus einzelnen Kirchenkreisen und der Diakonie, Mitarbeitenden des Landeskirchenamtes und der Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche. Mit diesem Heft liegt die erste nordkirchenweite Darstellung des Themas Ehrenamt und Freiwilligenarbeit vor.

Beispielhafte Fragen, geistliche Impulse, zusammenfassende Texte über Rechtsgrundlagen sowie ein Inhaltsverzeichnis ermöglichen, auf präzise Fragen schnell Antworten zu finden. Zudem bietet das Heft einen leichten Zugang zu den Aspekten, die Engagementfreundlichkeit heute

ausmachen. Es zeigt, wie Sie und Ihre Einrichtung oder Kirchengemeinde oder Ihr Projekt heute zu Beteiligung einladen können. Einen Start bieten die Anregungen in diesem Heft. Verweise auf hilfreiche Links, Ansprechpartner und weiterführende Literatur runden es ab. Sie finden Ausschnitte dieses Heftes auch unter www.engagiert-nordkirche.de.

Im Bereich Ehrenamtsförderung ist viel im Wandel. Deshalb haben Sie über den »Newsletter Ehrenamt« regelmäßig die Möglichkeit, sich über neue Entwicklungen zu informieren. Auf der Internetseite können Sie sich dazu eintragen.

Bereicherndes Tun wünscht Ihnen

Ihre

Dr. Kristin Junga

Arbeitsstelle Ehrenamt der
Evangelisch-Lutherischen Kirche in
Norddeutschland

Legende

geistliche Impulse

§ Rechtsgrundlagen

Fließtext

Fragen

Links

Anmerkungen

¹ Im Teil für Recht und Versicherung sind in der Regel die Regelungen der landeskirchlichen Ebene benannt. Wo sie auch im diakonischen Kontext gelten, ist dies vermerkt. Die Regelungen, insbesondere im Bereich Versicherungen, können im diakonischen Bereich abweichend sein. Bitte erkundigen Sie sich dazu explizit in Ihren Einrichtungen.

Tun tut gut: Praxisheft Ehrenamt



Inhalt

Glaube und Engagement	06
Ehrenamtliches Engagement: Vielfältig und vielgestaltig	08
Leistungsverantwortung: Engagement fördern	10
Menschen gewinnen: Unterschiedliche Wege nutzen	11
»Zur Freiheit hat uns Christus befreit«: Frei und verantwortlich	12
Berufliche Tätigkeit und Engagementförderung	13
Gemeinsame Sache: Kultur der Zusammenarbeit	14
Wahrnehmen – Anerkennen – Wertschätzen	16
Engagement leuchten lassen: Öffentlichkeitsarbeit	19
Ehrenamtliche oder freiwillige Arbeit qualifiziert nachweisen	20
Unentgeltlichkeit und Geld	21
Vernetzung: Eine große Chance	23
In Kirche und Diakonie	23
In Kirchenregionen	24
In Gemeinwesen und Wirtschaft	24
Bildung und Engagement	26
Tun tut gut - Kaleidoskop der Fragen	28

Engagementförderung in Kirche und Diakonie im Bereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche)

Praxisheft für Mitarbeitende, Leitende, Verantwortliche oder Interessierte der Förderung von Ehrenamtlichen oder Freiwilligen in Projekten, Kirchengemeinden und Einrichtungen der Diakonie und der Kirche

Ganz konkret – Vier Felder im Kaleidoskop nachhaltiger Engagementförderung	30
1. Bedingungen anschauen, überprüfen und anpassen	30
2. Verbindlich und vereinbart – Aufgaben beschreiben und Vereinbarungen schließen	33
3. Kommunizieren – Reden – Besinnen	35
4. Entwickeln – Begleiten – Qualifizieren	36
Übergänge gestalten	37
Schwierige Gespräche meistern	38
Grenzen setzen	38
Vielfalt einbeziehen	39
Konflikte nutzen	40
Ganz konkret – Rechte, Pflichten und Versicherung	42
Rechtsvorschriften	42
Auslagerstattung	43
Freistellung, Bildungs- oder Sonderurlaub für das Ehrenamt	45
Veröffentlichungsrechte und Datenschutz	46
Geschlechtergerecht engagiert	47
Versicherungsschutz	48
Haftpflichtschutz	49
Aufsichtspflicht	50
Verschwiegenheit	51
Zeugnisverweigerungsrecht	51
Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt	51
Engagementfreundlichkeit als Prozess	54

Glaube und Engagement

»Alle, die ehrenamtlich oder beruflich« in der Kirche mitarbeiten, haben »Teil an der Erfüllung des einen kirchlichen Auftrages.« Und: »In den ehrenamtlichen und beruflichen Diensten kommen die Fülle der Gaben und das Allgemeine Priestertum in unverzichtbarer Vielfalt zur Geltung.«
(Artikel 15: Verfassung der Nordkirche)

Ehrenamtliches Engagement in Kirche und Diakonie kann Ausdruck des lutherischen Verständnisses vom Priestertum aller Getauften sein. Diese Getauften sind eigenständig und wichtig. Das allgemeine Priestertum steht – jedenfalls in der Praxis – mit dem pastoralen Amt im Austausch. Nach lutherischem Verständnis folgen aus dem Glauben gute Werke, also auch ehrenamtliches Tun und Zeitspenden.

Engagement in Kirche und Diakonie kann eine Gründung im Glauben haben, von Glauben getragen sein und im Tun stärker werden. Glauben und Engagement können sich aufeinander beziehen. Heute erleben wir vielfach, dass der Glaube dem Engagement folgt. Das verändert Kirche und stellt neu die Frage: Wie wollen wir miteinander und offen Kirche sein? Dabei geht es weder in Kirche noch in Diakonie darum, ob das Tun oder der Glaube zuerst da war. Es geht vielmehr darum, beides gleichermaßen wertzuschätzen.

Wo das gelingt, wirkt Tun für viele bereichernd. Im Tun wird dann noch etwas anderes spürbar. Es bewirkt, dass Menschen sich wertvoll fühlen und sich entwickeln können. Glaube – bzw. »etwas anderes« – spielt bei ehrenamtlichem und freiwilligem Tun in Kirche und Diakonie eine immer stärkere Rolle. Deshalb ist es eine

wesentliche Aufgabe von Engagementförderung, den Glauben im Tun erlebbar zu gestalten. Engagierte fragen danach. Sie erwarten etwas von Kirche und Diakonie. Allerdings ist es eine sensible Aufgabe, die Art und Weise, wie Glauben im Tun spürbar wird, auf die Vielfalt im Engagement zuzuschneiden. Geben Sie Menschen, die sich in Kirche und Diakonie engagieren, die Chance, davon zu erfahren: selbstbewusst, erkennbar und einladend.

- ▶ Haben Sie Einführungs- und Abschlussformen für Ehrenamtliche und Freiwillige?
- ▶ Sind diese offen kommuniziert?
- ▶ Können die Formen individuell angepasst werden?
- ▶ Bieten Sie regelmäßig die Möglichkeit zur Glaubenserfahrung, zum gemeinsamen Innehalten, zum Gebet, zum Feiern?

Nicht alles passt zu jedem. Bei der Vielfalt von Engagement sind unterschiedliche Formen und Ansprachen sinnvoll, die die verschiedenen Gründe von Engagement respektieren. Finden Sie Glaubensmomente in Engagementfeldern. Beten, Fürbitte, Unterbrechung, Schweigen, bewusste und regelmäßige Formen. Reflektieren Sie und fragen Sie miteinander: Zu viel oder zu wenig, nicht passend oder perfekt?

HINWEIS

Nutzen Sie das Netzwerk Geistliche Begleitung und finden Sie passende Momente der Glaubenserfahrung für Engagierte in Ihrem Verantwortungsbereich. Ansprechpartnerinnen und Angebote finden Sie unter www.geistliche-begleitung-nordkirche.de. Für passende gottesdienstliche Formen zur Einführung, Verabschiedung oder für Übergänge finden Sie Beratung beim Gottesdienstinstitut der Nordkirche www.gottesdienstinstitut-nordkirche.de.

Die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD) hat eine Agende für Einführungsgottesdienste entwickelt. Eine liturgische Handlung kann Menschen in Ihrem Tun stärken.

Mehr unter

www.velkd.de

Stichwort *Ehrenamt/Publicationen*

Die Kirchengemeindeordnung der Nordkirche benennt in § 52 Absatz 2
»(2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in geeigneter Weise in einem Gottesdienst vorgestellt oder in ihren Dienst eingeführt werden.« Dieser Abschnitt gilt durch § 51 Absatz 6 der Kirchengemeindeordnung entsprechend für Ehrenamtliche.

Fromm sein – Fromm werden

»Das Leben ist nicht ein Frommsein, sondern ein Frommwerden, nicht eine Gesundheit, sondern ein Gesundwerden, nicht ein Sein, sondern ein Werden, nicht eine Ruhe, sondern eine Übung. Wir sind's noch nicht, wir werden's aber. Es ist noch nicht getan oder geschehen, es ist aber im Gang und im Schwang. Es ist nicht das Ende, es ist aber der Weg.« (Martin Luther)

Welche Entdeckungen über den Glauben mache ich in meinem Engagement?
Werden Menschen durch ein ehrenamtliches Engagement frommer?



Ehrenamtliches Engagement: Vielfältig und vielgestaltig

Sind Chormitglieder als Ehrenamtliche zu bezeichnen?

- Ja
- Nein
- Vielleicht

Für engagiertes Tun gibt es viele Wörter: ehrenamtliches, freiwilliges Engagement, Ehrenamt, Freiwilligenarbeit. Die Diakonie nutzt in weiten Teilen den Begriff Freiwillige. In Kirchengemeinden werden viele Engagements als Ehrenamt bezeichnet. Auch Engagierte nutzen die Bezeichnung Freiwillige, so der Freiwilligensurvey.² Die Verfassung der Nordkirche stellt den beruflich Tätigen die ehrenamtlich Tätigen an die Seite. Die Begriffe symbolisieren einen Denkwechsel. In der Praxis werden beide Begriffe für eine ähnlich bunte engagierte Vielfalt verwendet. Die neuere Bezeichnung ›Freiwillige‹ betont im Unterschied zum Ehrenamt die Freiwilligkeit stärker, während der Ehrenamtsbegriff die Verbindlichkeit und das Gewählte stärker herausstellt. Organisationen, die von Freiwilligen sprechen, haben ihre Organisationsstruktur in der Regel ausdrücklich auf die Arbeit mit Freiwilligen

eingestellt und nutzen Elemente der Freiwilligenkoordination zur Gewinnung und Begleitung und des Freiwilligenmanagements u.a. bewusst zur Kommunikation.

Ehrenamt und Freiwilligenarbeit bedeutet Vieles: Menschen, die leitend Verantwortung übernehmen, und andere, die gezielt und begrenzt für eine gute Sache eintreten, gewählte Amtsträgerinnen und Berufene, Menschen, die sich aus ihrem Glauben heraus engagieren, und jene, die andere Gründe haben. Menschen, die bereits als Jugendliche in ein kirchliches Ehrenamt hineinwachsen, und andere, die später im Leben eine interessante Betätigung in der Kirche finden. Ehrenamtlich Engagierte, die Begleitung, Fortbildung, Coaching und qualifizierte Zeugnisse für ihre Tätigkeit einfordern, und andere, denen das nie in den Sinn käme. Engagierte Kirchenmitglieder und Nichtkirchenmitglieder. Ehrenamtliche, die ihre Rolle in der Unterstützung beruflich in der Kirche Tätiger sehen, und andere, die diese als ihre Unterstützer verstehen.³ Diese Vielfalt ist neu und wächst. Eine Kategorisierung von leitendem Ehrenamt und nicht leitendem Ehrenamt reicht heute bei weitem nicht mehr aus. Wurde vor etwa zehn Jahren noch versucht, Ehrenamt strategisch mit

Kategorisierungen zu fördern und passende Begleitstrukturen zu finden, wird derzeit von den Motiven der Engagierten her gedacht und immer stärker individualisiert.

So ist ein eigenes Handlungsfeld entstanden, das diese Fülle in ihrer Verschiedenheit wahrnimmt und für kirchliche Arbeit erschließt. Es werden engagementfördernde Angebote entwickelt und aufeinander bezogen, vergleichbar mit der Personalentwicklung und Nachwuchsgewinnung in einem Unternehmen. Betriebe wissen, dass ihr Unternehmenserfolg von der Personalentwicklung abhängt. Um qualifizierte Mitarbeitende zu finden, zu halten und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, sind sie erfindungsreich und investitionsbereit.

Sie sind kein Unternehmen? Freiwillig Engagierte kein Personal? Das mag sein. Und doch hängt ein großer Teil Ihrer Sichtbarkeit und Wirksamkeit daran, wie zufrieden die Mitarbeitenden sind – berufliche wie ehrenamtliche oder freiwillige. Als Verantwortliche sorgen Sie täglich für Bedingungen, die gute Arbeit ermöglichen. Nutzen Sie dabei erprobte strategische Bausteine der Engagementförderung und Personalentwicklung und passen Sie sie individuell auf Ihre Bedarfe an! Nutzen Sie dabei auch fachliche Unterstützung! Denn:

- ▶ Sie steigern die Zufriedenheit aller Mitarbeitenden und damit die Zufriedenheit der Menschen, die kirchliche und diakonische Angebote nutzen;
- ▶ Sie stärken die Qualität des Miteinanders und investieren in die Zukunft;

- ▶ Sie schaffen sich und anderen durch bessere Kommunikation und Kooperation freie Ressourcen;
- ▶ Sie teilen Verantwortung und ermöglichen Entlastung;
- ▶ Sie erleben Bereicherung durch gelebte Vielfalt.

Sie sind schon gut aufgestellt? Dann erzählen Sie uns und anderen gern, wie Sie das erreicht haben und was bei Ihnen besonders gut funktioniert. Gelegenheit dazu haben Sie auf www.engagiert-nordkirche.de. Im Newsletter Ehrenamt der Nordkirche können Sie sich alle vier Monate über Entwicklungen rund um Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in Diakonie und Kirche in Norddeutschland informieren. Melden Sie sich doch gleich an!

HINWEIS

Wer zählt bei Ihnen als ehrenamtlich oder freiwillig? Was sind Ihre Kriterien? Wo sind sie zu finden/lesen? Was bedeutet das für Sie? Testen Sie ihre Gemeinde, Ihr Projekt, Ihre Einrichtung! Wie engagementfreundlich sind Sie? Auf www.engagiert-nordkirche.de finden Sie sowohl ein Heft klipp und klar ›Testen Sie Ihre Gemeinde‹ vom Institut für Engagementförderung im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-Ost als auch weitere hilfreiche Hinweise.

² Der Freiwilligensurvey ist die größte Untersuchung zur Zivilgesellschaft und zum freiwilligen Engagement in Deutschland. Er wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegeben und seit 1999 alle fünf Jahre zur Verfügung gestellt. Im Survey 2014 wurden 28.690 Personen befragt, er erschien 2016 (www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service). Das Institut für Sozialwissenschaft der Evangelischen Kirche in Deutschland hat erstmals zur Erhebung 2009 eine Sonderauswertung des Freiwilligensurveys für Kirche und Diakonie veröffentlicht: www.ekd.de/si/publikationen/texte.html. Die Untersuchungen geben u. a. Aufschluss über den Wandel von Motiven ehrenamtlich und freiwillig Engagierter.

³ Der Begriff ›ehrenamtlich‹ ist weder im staatlichen noch im kirchlichen Recht ausdrücklich definiert. In der Regel wird sich auf die Definition der Enquetekommission zur Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland berufen, die 2002 ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeit als »freiwillig, unentgeltlich, öffentlich, gemeinwohlorientiert und gemeinschaftlich mit anderen ausgeübt« bezeichnet. (Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009, Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004–2009, Thomas Gensicke, Sabine Geiss, München 2010, siehe Seite 18 www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service). Die Verfassung der Nordkirche definiert Ehrenamtliche als diejenigen, »die nicht in einem kirchlichen Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis stehen« (Artikel 6 Absatz 2, Verfassung der Nordkirche).



Abscannen und gleich den Newsletter Ehrenamt der Nordkirche abonnieren!



Leitungsverantwortung: Engagement fördern

Engagementförderung ist ein Querschnittsthema. Sie betrifft in der Regel alle Handlungsfelder einer Kirchengemeinde und einen Großteil der diakonischen Einrichtungen. Engagiertes Mittun wirkt unmittelbar auch auf die Organisation. Engagementförderung für Gemeinde, Projekt oder Einrichtung liegt in der Verantwortung der Leitung. Gerade durch mögliche Fluktuation in den einzelnen Bereichen kommen viele Menschen aktiv mit Kirche und Diakonie in Kontakt. Wie sie Begleitung und Förderung empfinden, hängt davon ab, welche Bedeutung dem Thema Engagementförderung zukommt. Es sind verschiedene Modelle meist beruflich oder ehrenamtlich oder freiwillig möglich:

- A** Es gibt eine Leitungsgruppe (u. a. Kirchengemeinderat), die Engagementförderung regelmäßig als Thema auf der Tagesordnung hat;
- B** Es gibt eine verlässliche Ansprechstruktur: eine Person oder ein Team, das in gut eingebundenen Strukturen regelmäßig aus der Arbeit an die Leitung berichtet;
- C** Es gibt eine Ansprechpartnerstruktur in Regionen und/oder z. B. Kirchenkreisen, die regelmäßig über die Entwicklungen ihrer Arbeit an Leitungen berichten;
- D** Es gibt klar beschriebene Zuständigkeiten für Ehrenamtliche oder Freiwillige mit ausgestatteten Ressourcen. Gerade bei diesem Weg ist es besonders wichtig, dass die Rückbindung an Leitende deutlich ist und die strukturellen Wege ausreichend beschrieben sind.

Sie planen eine hilfreiche Struktur für Engagementförderung? Nutzen Sie den Blick von Außen und Fachberatungen dazu, um im gemeinsamen Prozess passgenaue und leichtgängige Lösungen zu finden und konkrete Umsetzungspläne zu erarbeiten.

HINWEIS

Hinweise zu Prozessbegleitungsmöglichkeiten geben Ihre Fachberatungen für Engagementförderung in Kirchenkreisen und Landesverbänden.

Eine Übersicht dazu finden Sie auf

www.engagiert-nordkirche.de.



Menschen gewinnen: Unterschiedliche Wege nutzen

Ein Beispiel sind die verschiedenen Zugangswege: Menschen zum Mittun zu gewinnen, heißt heute mehr als früher, verschiedene Wege des Aufmerksam-Machens zu beschreiten. Im Rahmen des Engagements für Geflüchtete haben sich z. B. viele Menschen an einem Ort zusammengetan, weil sie über die sozialen Medien vernetzt waren. Für konkrete Projekte reicht manchmal ein Aushang am Schwarzen Brett, für Wahlämter oder Gremienarbeit gilt das in der Regel immer weniger.

Leitungspersonen wollen aufgrund ihrer Qualifikation und Person gewonnen werden. Eine strategische Beschäftigung damit, wer für was auf welchem Wege gewonnen werden kann, hilft, um offen zu sein. Es hilft auch, von mehr Menschen gesehen zu werden. Es bewirkt, dass Sie sich beim Einladen nicht allein an ihrem persönlichen Netzwerk orientieren, sondern eine größere Vielfalt von Menschen in den Blick bekommen. Mit Menschen in Beziehungen gehen zu wollen, ist dabei das A und O. Die Möglichkeiten zum Engagement sind vielfältig und können wechseln: mal viele Stunden, mal wenige, mal finanziell in Form von Spenden, mal tätig, mal beides. Wenn Sie passende Zugangswege suchen, denken Sie auch Geldspenden als Ausdruck von Engagement mit!

HINWEIS

Sie haben gerade ein großes Projekt zu stemmen? Sie brauchen Geld für eine Sanierung der Orgel? Und haben wenig Zeit, sich systematisch mit Engagementförderung zu beschäftigen? Das ist eine gute Gelegenheit. Nutzen Sie das neue Projekt, um beispielhaft etwas anders zu machen. Denn an neuen Projekten lassen sich die systematischen Bausteine leicht durchspielen. Wenn Sie damit gute Erfahrungen machen, wird es Ihnen leicht fallen, sie auch auf andere Bereiche zu übertragen.

Ansprechpartner bei Fragen rund ums Geld finden Sie unter

www.fundraising-nordkirche.de.



»Zur Freiheit hat uns Christus befreit«: Frei und verantwortlich

Ehrenamtlich oder freiwillig engagiert heißt, sich frei und selbstbestimmt zu entscheiden, wann, mit wem, wo und wie lange wofür Energie eingesetzt wird. Diese Freiheit ist sinnvoll. Wenn Sie Ehrenamts- und Engagementformen verantworten, müssen Sie ermöglichen, dass Engagierte diese Freiheit spüren. Es braucht eine gute Organisation und eine geklärte Haltung, damit Sie flexibel und wertschätzend auf Entscheidungen wie einen Abschied reagieren können. Menschen, die sich freiwillig oder ehrenamtlich engagieren, tun das zwar selbstbestimmt, aber nicht willkürlich, sondern in der Regel verlässlich und verbindlich. Das belegen zwei Untersuchungen: Das Sozialwissenschaftliche Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland hat bei Menschen, die in Kirche und Diakonie tätig sind, einen hohen Grad an Verbindlichkeit beobachtet. Die Studie der Bundesregierung »Koope-ration von Haupt- und Ehrenamt« (2015) weist einen mit dem Hauptamt vergleichbaren Grad an Verbindlichkeit im Ehrenamt nach.

Sie erhöhen Ihre Planbarkeit als Leitung, indem Sie verschiedene Wege der Begleitung anbieten und dazu einen transparenten strategischen Plan machen. Nach einem solchen kann auf mögliches Ausscheiden durch Alter oder Wegzug, z. B. bei jungen Menschen zum Studium, durch Nachwuchsförderung frühzeitig reagiert werden. Zum verbindlichen Zusammenarbeiten gehört immer verlässliches Planen, Verabreden, Umsetzen und Austauschen – und das für ehrenamtlich wie beruflich Tätige gleichermaßen.

Wie Sie das ganz praktisch fördern können, finden Sie auf Seite 30ff.

Berufliche Tätigkeit⁴ und Engagementförderung

Für Leitende, die Ehrenamts- und Engagement-freundlichkeit strategisch fördern wollen, heißt das, beruflich Tätige für die Arbeit mit der Vielfalt zu stärken. Beruflichkeit in Kirche und Diakonie im Miteinander mit Ehrenamtlichen oder Freiwilligen kann heute sehr verschiedene Aufgaben umfassen. Sie bewegen sich zwischen »Berufliche schaffen einen verlässlichen Rahmen für Ehrenamtliche«, »Berufliche arbeiten mit Ehrenamtlichen partnerschaftlich zusammen«, »Berufliche erhalten von Ehrenamtlichen fertige Ergebnisse zum Weitergeben« und »Ehrenamtliche organisieren alleine ihre Projekte und ziehen Berufliche nur gegebenenfalls zur Beratung heran«. Alle diese Formen sind heute von bestimmten Zielgruppen erwünscht. Viele Ehrenamtliche oder Freiwillige wollen mit ihrem Tun mitbestimmen. Das heißt nicht, dass alle in Dienstbesprechungen regelmäßig jede Debatte live miterleben wollen.

Die beruflich Tätigen stehen vor der Herausforderung, eine angemessene Form der Beteiligung zu ermöglichen. Dafür braucht es Wissen, Aufgabenverabredungen, aber auch die Haltung, dass die Beteiligung vieler bereichernd ist. Es ist Aufgabe der Leitung, Beruflich-, Ehrenamtlich- und Freiwilligkeit im Miteinander wahrzunehmen

und durch systematische Arbeit an den Bedarfen beider zu stärken und offen zu kommunizieren. Denn wenn im Notfall die beruflich Tätigen als Lückenbüßer agieren müssen, ist das ebenso demotivierend wie wenn Ehrenamtliche regelmäßig als Lückenbüßer eingeplant werden.

Macht es einen Unterschied, ob von heute auf morgen ein Engagierter oder ein Beruflicher ausfällt?

- Ja, weil
- Nein, weil
- bin nicht sicher, weil

In richtiger Balance!

*Liebe deinen Nächsten wie dich selbst.
(Lukas 10,27)*

Was tue ich mir zuliebe?
Was tue ich anderen zuliebe?
Passt das für mich zueinander?

⁴ Beruflich arbeitet mit, wer zur Nordkirche in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis steht. Die Verfassung der Nordkirche spricht von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Immer wieder werden auch die Begriffe Hauptamtliche und Ehrenamtliche genutzt. Pastorinnen und Pastoren sind mit Beruflichkeit ebenso gemeint, wie andere kirchliche und diakonische Berufe. Weil in der Unterscheidung Haupt- und Ehrenamt das Hauptamt als wichtigeres missverstanden werden kann, wird hier zwischen beruflich und ehrenamtlich unterschieden.



Gemeinsame Sache: Kultur der Zusammenarbeit

Häufig treten Herausforderungen dort auf, wo die Struktur nicht geeignet für das Miteinander erscheint. Z. B. bei der Frage, welche Uhrzeit für Ehrenamtliche, welche für beruflich Engagierte geeignet ist. Bauen Sie gemeinsam an der Kultur der Zusammenarbeit. Dann werden Sie geeignete Verabredungen treffen und sich miteinander einigen können, dass z. B. 19.00 bis 21.00 Uhr alle drei Wochen auch für Berufliche eine vertretbare Zeit sein kann.

Gibt es eine Uhrzeit, die für alle Ehrenamtlichen und Freiwilligen passt?

Wenn Sie gemeinsam an der Kultur der Engagementfreundlichkeit – als beruflich und als ehrenamtlich Engagierte – arbeiten, können Sie verhindern, dass die Zusammenarbeit erst dann thematisiert wird, wenn es kracht. Es gibt sehr verschiedene Modelle der Zusammenarbeit, die bewusst gewählt werden können oder auch einfach entstehen. Nicht selten sind sie über Jahre gewachsen und haben eine gewisse Tradition. Um die Vielfalt von Engagierten und deren Energie gut nutzen zu können, ist es wichtig, sich diese bewusst zu machen.

Dienen

Ihr aber seid das auserwählte Geschlecht, die königliche Priesterschaft, das heilige Volk des Eigentums, dass ihr verkündigen sollt die Wohltaten dessen, der euch berufen hat von der Finsternis zu seinem wunderbaren Licht.

(1. Petrus 2,9)

Fühle ich mich auserwählt?
Fühle ich mich als Priester?
In welchen Situationen?
Wie nehme ich andere wahr?

Häufig legen die unbewusst gewählten Zusammenarbeitsmodelle Rollen für beruflich und ehrenamtlich oder freiwillig Engagierte fest. Trifft eine solche Festlegung den Konsens und wird transparent gemacht, kann sie zur Klarheit beitragen. Häufig ergeben sich daraus Zuständigkeiten für bestimmte Aufgaben.

Ein Beispiel

Ein beruflich Tätiger ist für die Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Arbeit zuständig. Das kann bedeuten, dass er auch für Anerkennungsformen zuständig ist. Allerdings ist das nicht einfach so vorzusetzen. Noch weniger ist es eindeutig zu klären, für welche Anerkennungsformen Ihre Zuständigkeit gilt. Die »zu erwartende Anerkennung« ist keine feststehende Größe, sondern hängt u. a. ab von den Motiven und Erwartungen der ehrenamtlich und freiwillig Tätigen, der Aufgabe und Einbettung ihrer Tätigkeit. Wenn neue Engagierte hinzukommen, ist es sinnvoll, solche Erwartungen abzuklären. Es lohnt, über vermeintliche Selbstverständlichkeiten zu sprechen und sich klar über Erwartungen in

der Ehrenamtsförderung auszutauschen. Verlassen Sie sich dabei nicht nur auf Ihr Bauchgefühl.

1. Überlegen Sie, was Sie erwarten,
2. sprechen Sie mit anderen darüber, was erwartet wird,
3. überprüfen Sie mit einem Blick von Außen, fragen Sie gezielt Nicht-Involvierte,
4. verabreden Sie mit der Leitung, welche Wege beschritten werden sollen; sind Sie selbst die Leitung, legen Sie einen Fahrplan fest.

Das ist besonders wichtig, wenn Ehrenamtsförderung bei Ihnen nicht in der Hand eines Einzelnen liegt, sondern für bestimmte Bereiche in den Händen verschiedener Ansprechpartner, etwa einer für den Bereich Jugend und einer für den Bereich Alter. Achten Sie auf Vergleichbarkeit und/oder die transparente Kommunikation von Unterschieden!

Formulieren Sie Ihre Kultur auch für neu Hinzukommende. Das kann ein wesentlicher Teil der Einarbeitung sein. Je nach Tätigkeit kann das Einarbeiten unterschiedliche Formen haben: z.B. Hospitation, Informationsgespräche, besondere Tagesordnungspunkte in Teamsitzungen als Reflexions- und Nachfragezeit für Neue, Mentorinnen oder Patenschaften.

HINWEIS

Es gibt verschiedene Modelle der Zusammenarbeit. Darüber hinaus sind viele weitere möglich und werden in Kirche und Diakonie bereits eingesetzt. Eine Auswahl von vier Varianten und ihren Ausgestaltungen finden Sie unter www.engagiert-nordkirche.de. Sie haben Erfahrungen mit einer ganz eigenen Form? Erzählen Sie uns und anderen Interessierten davon und nutzen Sie dazu den Kontakt zur Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche.

www.engagiert-nordkirche.de



Wahrnehmen – Anerkennen – Wertschätzen

Wie oft denken Sie darüber nach, was Sie alles Gutes getan haben? Zu selten. Das sollten Sie ändern, denn zu sehen, was mit dem eigenen Zutun gelingen kann, ist ein wichtiger Baustein für einen wertschätzenden Blick auf das, was durch anderer Menschen Hände gelingt.

Engagement macht Freude!

Ein fröhliches Herz ist des Menschen Leben, und seine Freude verlängert sein Leben. Ermuntere dich und tröste dein Herz, und vertreibe die Traurigkeit von dir. (Sirach 30,23-24)

Wie hilft mir engagiertes Tun dabei, glücklich und zufrieden zu sein?
Was macht mich im Ehrenamt oder meiner Freiwilligenarbeit glücklich und zufrieden?

Im Miteinander von Kirche und Diakonie können Menschen einander ihre Annahme durch Gottes Gerechtigkeit auf lebendige Weise erfahrbar machen. Diese Vergewisserung im Glauben als frohe Botschaft des Evangeliums einander zusagen und selber hören: »Schön, dass du da bist. Schön, dass es Sie gibt. Schön, dass wir gemeinsam Gemeinde und Kirche sind«. Es tut gut, Menschen wertschätzend zu begegnen und ihre Fähigkeiten in den Blick zu nehmen. Das schließt konstruktive Kritik ein. Denn sie drückt Wertschätzung aus, indem sie Aufgaben ernst und wichtig nimmt. Menschen können diese Vergewisserung im Kleinen und Großen weitergeben.

Wenn sich alle für eine gelingende Kultur der Anerkennung gleichermaßen verantwortlich fühlen, kann sie viel verändern. Die Haltung,

dass jede und jeder Wertschätzung weitergeben kann, ist nicht selbstverständlich. Sie braucht Übung. Vermeiden Sie daher, wo immer möglich, dass Sie allein für Anerkennung zuständig sind, und geben Sie, wo immer möglich, anderen Gelegenheit, sich darin zu üben.

Lob ist eine Spielart der Anerkennung und Wertschätzung. Lob drückt allerdings immer auch eine Hierarchie von Lobenden und Gelobten aus. Überlegen Sie daher genau, wie Sie Positives aber auch hilfreiche Kritik zum Ausdruck bringen.

Ernst nehmen, dass Menschen ehrenamtlich, freiwillig oder beruflich engagiert sind, heißt wahrzunehmen, dass sie in die Aufgaben und die Entwicklungen von Kirche und Diakonie eingebunden sind. Das gelingt vor Ort besonders gut.

Nicht alle wollen das große Ganze verstehen. Sie sollten aber die Möglichkeit dazu geben und können Ihre Informationskultur daraufhin prüfen. Sie stärkt Menschen darin, die Zusammenhänge ihres Tuns wahrzunehmen und eigene Meinungen zu fundieren. Informiert-Sein ermöglicht Mitbestimmung und macht die Auswirkungen des Mittuns sichtbar.

Oft stärkt das persönliche Umfeld Menschen in ihrem ehrenamtlichen oder freiwilligen Engagement. Es lohnt sich daher, auch dieses in den Blick zu nehmen.

Fragen zum Entwickeln oder Prüfen einer organisierten Informationskultur:

- ▶ Wie ist sichergestellt, dass Berufliche und Ehrenamtliche oder Freiwillige alle relevanten Informationen für ihre Tätigkeit erhalten?
- ▶ Wer ist für welche Informationsweitergaben verantwortlich? Was, wenn er oder sie ausfällt?
- ▶ Gibt es eine gepflegte Internetseite? Welche Informationen sind da hilfreich und gut?
- ▶ Gibt es einen geschützten Bereich?
- ▶ Haben Sie einen Adressverteiler aller Engagierten?
- ▶ Wie gelingt regelmäßiger ergebnisorientierter Austausch über gemeinsame Entwicklungen?

HINWEIS

Eine Broschüre »Die Kunst der Anerkennung« bietet übersichtlich Hinweise, Anregungen, Informationen zum Herunterladen unter www.ehrenamtsakademie-ekhn.de.

Anerkennung und Wertschätzung haben in ihren theologischen Wurzeln eine ganz besondere Bedeutung. Einen kurzen Einblick dazu finden Sie auf www.engagiert-nordkirche.de.

Weitere Hinweise zum Wahrnehmen und Anerkennen von ehrenamtlichem und freiwilligem Tun finden Sie auf Seite 20.

Ihr seid das Licht der Welt ... Salz der Erde ... (Matthäus 5,14 ff)

Welche meiner Gaben bringe ich im Engagement ein?
Wo kann ich mein Licht leuchten lassen?
Wo lasse ich anderer Menschen Licht leuchten?

Ein Weg der Wahrnehmung und Gelegenheit zur Anerkennung bieten auch Visitationen, z. B. durch die zuständigen Pröpste. Sie findet zwar in größeren Zeitabständen statt, bezieht aber auch Einzelgespräche mit den ehrenamtlich oder freiwillig Mitarbeitenden ein.

Ehrungen

In der Nordkirche sind zwei Formen der Ehrung möglich: das Ansgarkreuz und die Bugenhagen-Medaille.

Das Ansgarkreuz würdigt die Arbeit von Menschen in der Kirche, die sich durch großen persönlichen Einsatz in ihrer Gemeinde oder in Diensten und Werken der Kirche ausgezeichnet haben. Es ist von der Kirchenleitung gestiftet. In der Regel geht dieser Ehrung eine langjährige ehrenamtliche Tätigkeit voraus. Auch eine intensive projektorientierte Tätigkeit kann gewürdigt werden. Die Verleihung des Ansgarkreuzes wird auf Vorschlag des Kirchengemeinderats im Kirchenkreisrat beschlossen und meist vom Pastor oder von der Pröpstin vorgenommen. Es kann pro Kirchengemeinde nicht öfter als einmal jährlich verliehen werden.

Die Bugenhagen-Medaille ist die höchste Auszeichnung der Nordkirche und wird von der Kirchenleitung verliehen. Die Medaille erinnert an den Reformator Johannes Bugenhagen und ist mit seinem Ausspruch »Christus leev hebben ist beter als alle wetend« (Christus lieb haben ist besser als alle Weisheit) geprägt. Die Bugenhagenmedaille wird einmal jährlich an ein bis zwei Frauen und Männer eines jeden Sprengels verliehen, die sich auf hervorragende Weise mit ihrem ehrenamtlichen Engagement um die Nordkirche verdient gemacht haben. Die Ehrung wird nach Anhörung der Kirchenkreise räte vom jeweiligen Bischof bzw. von der jeweiligen Bischöfin im Sprengel bei der Kirchenleitung beantragt. Alle zwei Jahre wird auch eine Persönlichkeit geehrt, die von der Kammer für Dienste und Werke vorgeschlagen wird. Empfehlen Sie Personen gern an die entsprechenden Stellen.

HINWEIS

Weitere Hinweise für die Beantragung der Bugenhagen-Medaille und des Ansgarkreuzes erhalten Sie im Landeskirchenamt, Dezernat Theologie
Dänische Straße 21-35 • 24103 Kiel
0431 97 97-5 • theologie@lka.nordkirche.de.



Preise

Darüber hinaus bietet der Initiativpreis ›Nordstern‹ der Landessynode zu jährlich wechselnden Themenfeldern Initiativen und engagierten Gruppen die Möglichkeit, ihre Erfolgsfaktoren zu zeigen.

HINWEISE

Sie haben eine Gruppe, die Sie empfehlen oder auf eine Bewerbung hinweisen mögen?

Mehr Informationen unter www.nordkirche.de/nordkirche/landessynode/nordstern.html.

Diese Formen der Auszeichnungen reichen Ihnen nicht? Erfinden Sie gern eigene Formen. Die Kirchengemeinde in Gleschendorf ist mit der Lutherrose auf diesem Weg erfolgreich. Lassen Sie sich inspirieren auf www.engagiert-nordkirche.de.

Auch die Verleihung von Bundesverdienstkreuzen und kommunalen oder länderspezifischen Auszeichnungen sind Möglichkeiten. Erkundigen Sie sich als Verantwortliche nach den entsprechenden Vorschlags- oder Bewerbungsverfahren. Es gilt: Je spezifischer die Auszeichnung, desto ehrlicher kann sie wirken. Machen Sie gern entsprechende Stellen auf Personen in Ihrem Umfeld aufmerksam.

HINWEIS

Einen Überblick über die Preislandschaft im Ehrenamt bietet das Portal www.deutscher-engagementpreis.de.

HINWEIS

Die Nordkirche ist mit dem Eine-Welt-Preis und dem Fundraising-Preis der Nordkirche Partner des Deutschen Engagementpreises. Eine Übersicht über die Kriterien der nordkirchenweiten Preise finden Sie auf www.engagiert-nordkirche.de unter Informationen.

Mögliche Anerkennungsformen bieten auch die Bundesländer. Das Land Schleswig-Holstein hat die Ehrenamtskarte entwickelt. Sie bietet Ehrenamtlichen und Freiwilligen Vergünstigungen und Nachweismöglichkeit. Mehr Hinweise zur Ehrenamtskarte unter www.ehrenamtskarte.de. In Mecklenburg-Vorpommern bietet die Ehrenamtsstiftung ehrenamtliches Engagement neben finanziellen Fördermöglichkeiten auch Weiterbildungs- und Vernetzungsangebote für ehrenamtlich wie freiwillig Engagierte. Mehr Hinweise unter www.ehrenamtsstiftung-mv.de. In Hamburg bietet das Landesnetzwerk Aktivoli neben einer Freiwilligenakademie, die Weiterbildungsangebote bündelt, auch Fachberatung und verschiedene gemeinsame Formate. Mehr Hinweise unter www.aktivoli.de

Engagement leuchten lassen: Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit, Preise oder auch Wettbewerbe tragen dazu bei, Engagement strahlen zu lassen. Kirchengemeinden, Kirchenkreise, Einrichtungen und Projekte der Diakonie und Gremien können ehrenamtliche Arbeit in ihrem Umfeld so bekannt machen. Regelmäßige Artikel in eigenen Publikationen, z. B. Gemeindebriefen, aber auch auf kommunaler und überkommunaler Ebene bieten dazu Gelegenheit. Bauen Sie Kontakte zu regionalen Zeitungen, Anzeigenblättern und Magazinen auf. Überlegen Sie, wer auf Internetseiten oder via Social Media über Sie berichten könnte? Viele Redakteure sind regelmäßig auf der Suche nach guten Geschichten. Menschen, die Gutes bewirken, sich dafür weiterbilden, erzählen gute Geschichten. Sprechen Sie Multiplikatoren selbstbewusst an. Als Verantwortliche können Sie vermitteln und verstärken. Wird Engagement Ihrer Gemeinde oder Einrichtung ausgezeichnet oder in der Öffentlichkeit sichtbar, fällt das positiv auf Sie zurück.

HINWEISE

Gerade bei Veröffentlichungen im Netz ist viel in Bewegung. Zur Orientierung hat die Internetbeauftragte der Nordkirche Social-Media-Guidelines herausgegeben, die einen guten Überblick über Möglichkeiten, Chancen, Risiken und zu Bedenkendes geben. Sie finden sie unter www.social-media-guidelines.nordkirche.de.

Antworten auf weitere Fragen zur Arbeit im Internet und Social-Netzwerken erhalten Sie unter

internetbeauftragte@nordkirche.de
040 30620-1116

Sie wollen Ihre Internetseite aktualisieren?

Weitere Hinweise dazu finden Sie auf www.baukasten-kirche.de.

Die Ansprechpartnerinnen der Öffentlichkeitsarbeit in der Nordkirche finden Sie unter www.afoe.nordkirche.de.

Halbjährlich wird ein Fortbildungsprogramm veröffentlicht. Sie erhalten Hinweise dazu über den Newsletter Ehrenamt der Nordkirche oder können es auf www.afoe.nordkirche.de herunterladen.

Beim Weg in die Öffentlichkeit gibt es einige rechtliche Hinweise – Sie finden sie im Rechtsteil dieses Heftes auf Seite 46.



Ehrenamtliche oder freiwillige Arbeit qualifiziert nachweisen

Ein Nachweis ehrenamtlicher Tätigkeit durch eine kirchliche oder diakonische Einrichtung kann Engagement sichtbar machen, sowohl für die eigene Person als auch für anerkennende Stellen. Je qualifizierter ein Nachweis, desto wertschätzender und hilfreicher ist er für die Weiterentwicklung. Unbedingt enthalten sollte er: die Funktion des Ehrenamtes und des Verantwortungsbereiches, eine inhaltliche Beschreibung der Tätigkeit; Angaben über den zeitlichen Umfang und die Dauer der Tätigkeit. Ein Nachweis kann formlos ausgestellt werden. Angemessener ist ein Nachweis auf einem Formular der Einrichtung oder der Gemeinde. Diese Form ist insbesondere interessant für den Eintritt oder Wiedereintritt ins Berufsleben. In einigen Fällen wird ehrenamtliche und freiwillige Tätigkeit auf Ausbildungen angerechnet und kann diese verkürzen. Auch im schulischen oder studentischen Umfeld gibt es Felder, in denen ehrenamtliche Tätigkeit sichtbar gemacht werden kann. Bescheinigen Sie mit einem qualifizierten Nachweis auch, dass ehrenamtliches oder freiwilliges Engagement bei Ihnen ein Lernfeld ist. Weitere Hinweise dazu auch unter Bildung und Engagement auf Seite 26.

HINWEIS

Hinweise zu qualifizierten Nachweisen finden Sie unter www.nachweisgenerator.de (Jugend) oder www.kompetenznachweis.de.

Im Bundesland Hamburg besteht für Schüler die Möglichkeit, sich ein Beiblatt zum Zeugnis ausstellen zu lassen. Das Formular kann man unter www.ljr-hh.de/juleica/zb herunterladen.

Unentgeltlichkeit und Geld

Ehrenamt, Freiwilligenarbeit ist unentgeltlich und kostet doch Geld. Menschen setzen bewusst Zeit und Energie ein, ohne auf ein Entgelt zu zielen. Ihr Tun bringt Erfolg – den Engagierten selbst, aber auch denen, die vom Engagement als Teilnehmerin oder Betreuer etwas haben, und natürlich der Einrichtung, dem Projekt oder der Gemeinde. Denn Engagement ist gesellschaftlich wertgeschätzt. Wo Menschen engagiert mittun, blüht etwas.

Wer Erfolg ermöglichen und engagementfreundliche Bedingungen bieten will, ist gut beraten, einige Standards zu setzen. Dazu gehört der Einsatz personeller und finanzieller Ressourcen. Bieten Sie Ihren Engagierten Weiterbildungs- und Vernetzungsangebote, adäquate Räumlichkeiten, Beratung, ein Budget und Wertschätzungsformen. Je nach Umfang der Aufgabe und Anzahl der Engagierten sind dazu Haushaltsmittel einzuplanen.

Engagierte sollen kein Geld mitbringen müssen. Ehrenamtliche und Freiwillige können sich die ihnen entstandenen Kosten erstatten lassen. Das eigentliche Tun wird jedoch nicht bezahlt. Bei der Förderung ist darauf zu achten, dass der Weg zur Erstattung der Auslagen immer transparent kommuniziert wird und möglichst unkompliziert beschriftet werden kann. Mehr dazu unter dem Thema Auslagenerstattung auf Seite 43 dieses Heftes.

Welche Rolle spielt Geld im Rahmen ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements?

- Keine
- Eine kleine Anerkennung
- Oder ...

HINWEIS

Die Bundesregierung wertschätzt ehrenamtliches Engagement u. a. auch durch Steuerfreibeträge, wie der Ehrenamtszuschale. Das bedeutet, dass Aufwendungen, die im Rahmen eines Ehrenamtes erstattet werden, bis zu 720 Euro/ bzw. 2400 Euro bei bestimmten Engagementformen, der sogenannten Übungsleiterzuschale, steuerfrei sind. Diese steuerrechtliche Regel bedeutet nicht, dass ehrenamtlichem Engagement bis zu diesem Satz eine Aufwandsentschädigung gezahlt werden muss oder kann. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist eine rechtliche Regelung in der jeweiligen Institution. Diese gibt es für die meisten ehrenamtlichen Tätigkeiten in der Nordkirche derzeit nicht, so dass eine Entschädigung für den zeitlichen Aufwand in der Regel nicht gezahlt werden kann. Weitere Informationen zu Aufwandsentschädigungen erhalten Sie auf Seite 43.



Ehrenamtsarbeit kann auch finanziell gefördert werden. So gibt es z. B. im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Mecklenburg die Möglichkeit, finanzielle Förderung zu beantragen: Ein Antrag ist bei der Referentin für Ehrenamtsarbeit möglich (www.kirche-mv.de/Erwachsenenbildung-mit-Ehrenamtsakademie.1820.0.html). Bei der Projektauswahl liegt der Fokus auf der Begleitung und Weiterbildung der ehrenamtlich Engagierten. Gefördert werden z. B. der Aufbau einer Eltern-Kind-Gruppe unter ehrenamtlicher Leitung, die Beteiligung von ehrenamtlichen Jugendleitern an der Durchführung des Konfirmandenunterrichtes oder eine Untersuchung zur besseren Beteiligung körperbehinderter Gemeindeglieder an der Gemeindeleitung. Antragsberechtigt ist jedes Gemeindeglied. Der zuständige Kirchengemeinderat oder das jeweilige Leitungsgremium muss dem Projekt zustimmen. Förderfähig sind Sachkosten wie Arbeitsmaterial, Fahrtkosten und Gebühren für Bildungsangebote sowie Aufwandsentschädigungen. Erkundigen Sie sich, ob eine solche Förderung auch in Ihrem Kirchenkreis oder Ihrer Einrichtung möglich ist.

Gemeinschaft

So aber gibt es viele Glieder und doch nur einen Leib. Das Auge kann nicht zur Hand sagen: Ich bin nicht auf dich angewiesen. Der Kopf kann nicht zu den Füßen sagen: Ich brauche euch nicht. Im Gegenteil, gerade die schwächer scheinenden Glieder des Leibes sind unentbehrlich.
(1. Korinther 12)

Wann ist Konkurrenz förderlich?

Wann behindert Konkurrenz?

Wo habe ich erlebt, dass das Ganze mehr ist als seine einzelnen Teile und die Gruppe mehr schafft als ihre einzelnen Mitglieder?

Vernetzung: Eine große Chance

Die Aufgabe der Ehrenamts- und Engagementförderung verbindet meist verschiedene Felder in Kirche und Diakonie und geht über Gemeindegrenzen sowie Abteilungs- und Projektgrenzen hinaus. Bieten Sie als Verantwortliche für Ehrenamts- oder Freiwilligenförderung einen solchen Überblick.

Ihr Projekt hat ein klares Profil und sucht bestimmte Engagierte für bestimmte Aufgaben? Ihre Kirchengemeinde ist Ihrer Ansicht nach gut organisiert und braucht eigentlich nur ein paar neue Ehrenamtliche für die Seniorenkreise?

Engagierten gute Förderung und gabenorientiertes Mitwirken zu ermöglichen, heißt über die eigenen Grenzen hinauszuschauen. Denn Engagementforschung und -praxis zeigen, dass Sie in diesen Fragen besser vorankommen, wenn Sie sich in einen größeren Kontext stellen. Engagierte wechseln lebensphasenbezogen ihre Engagements. Sie sind meist gleichzeitig bei verschiedenen »Anbietern« aktiv und kennen verschiedene Bedingungen. Viele wollen sich weiterentwickeln. Diesen Menschen können Sie adäquate Angebote machen, wenn Sie sich vernetzen. Als einzelnes Projekt oder einzelne Kirchengemeinde können und müssen Sie nicht jedes Engagementfeld bieten. Wenn Sie Engagierte weitervermitteln können, werden auch Sie immer wieder von Weitervermittlungen anderer profitieren.

Wie im Arbeitsleben wissen auch im Bereich Ehrenamt und freiwilliges Engagement immer öfter Menschen genau, was sie können und gehen damit selbstbewusst auf die Suche nach Betätigungsfeldern. Wenn Sie vernetzt agieren, können Sie ihnen Angebote machen. Hier finden Sie mögliche Vernetzungspartner.

Müssen wir Ehrenamtliche und Freiwillige halten?

- Ja, um jeden Preis
- Ja, solange wir sie brauchen
- Ja, solange sie wollen ...

In Kirche und Diakonie

Menschen, die sich in Kirche und Diakonie engagieren, werden von außen als Einheit wahrgenommen. Gut ist, wenn sie auch vor Ort und in den Bezügen der Engagierten voneinander wissen und aufeinander verweisen können. Noch besser, wenn über bestimmte Projekte gemeinsam nachgedacht und eine Konzeption erstellt wird. Überlegen Sie gemeinsam, welche strukturellen Fördermöglichkeiten sie miteinander haben. Ergänzen Sie ihre Angebote. In jedem Fall aber wissen Sie voneinander.

- ▶ Was bieten die Kirchengemeinden unserer Nachbarschaft?
- ▶ Was bieten die diakonischen Einrichtungen?



In Kirchenregionen

Für viele Bereiche ist ein vernetztes Arbeiten in Kirchenregionen engagementfördernd (Artikel 39 der Verfassung der Nordkirche). Engagierte bleiben lieber bei ihrer Kirche oder in ihrem diakonischen Projekt? Das behindert auf lange Sicht die Gewinnung von Engagierten. Denn Sie können durch vernetzende Arbeit Förderung verbessern, Themen über den eigenen Kreis hinaus relevant werden lassen und größere Gemeinschaft erfahren. Ehrenamtliche in der Seelsorge auf Nordkirchenebene oder Lektorinnen in Kirchenregionen im Pommer-schen Evangelischen Kirchenkreis – in vielen Feldern gelingt die überregionale Vernetzung gut und ebenenübergreifend.

Freiwilligenforen sind eine weitere Möglichkeit, ehrenamtliches Engagement zu vernetzen. Sie können organisatorisch mit verschiedenen Einrichtungen verbunden sein. Sie gehen bewusst von den Interessen und Fähigkeiten der Freiwilligen aus und bilden selbstorganisiert Schwerpunkte.

Freiwilligenforen oder auch Konvente

- ▶ sind Begegnungs- und Vermittlungszentren für Menschen, die sich engagieren wollen;
- ▶ bieten Beratung, Begleitung und Unterstützung von Freiwilligen;
- ▶ bieten Unterstützung beim Aufbau neuer Initiativen und Projektgruppen;
- ▶ können Interessen hinsichtlich Fortbildung oder Aufwandsentschädigung vertreten;
- ▶ sind Zentrum für Kommunikation, Kontakte und Information;
- ▶ fördern ehrenamtliches Engagement durch Werbung und Öffentlichkeitsarbeit.
- ▶ Einige verwirklichen darüber hinaus eigene Projekte. Fördern Sie als kooperierende Einrichtungen diese Vernetzung. Besprechen Sie, welche Begleitung hilfreich für die Weiterentwicklung ist, und seien auch Sie Partner.

In Gemeinwesen und Wirtschaft

Die freiwillige Feuerwehr, der Sportverein, das Stadtteilzentrum bieten Gelegenheit, Gutes zu tun. Ehrenamtliche sind heiß begehrt, weil viele Gruppen engagierte Mitstreiter suchen, aber auch, weil Engagement hoch im Kurs steht. Laut aktuellem Freiwilligen-survey sind über 43 Prozent aller Menschen ehrenamtlich oder freiwillig tätig. Auf die Frage: »Könnten Sie sich ein Engagement vorstellen?« antworten zwei Drittel der Befragten mit »Ja«.

Menschen sollen ihre Begabungen da einbringen, wo sie sich am besten weiterentwickeln können. Wenn alle, die bei Ihnen engagiert sind, sich optimal durch ihr Engagement weiterentwickeln können, werden Sie keinen Mangel an Mit-Tuenden haben.

Auch Unternehmen können interessante Partner sein. Die Gemeinwesenarbeit ist eine Methode der sozialen Arbeit. Es geht darum, in Zusammenarbeit mit den Betroffenen zu versuchen, die Lebensqualität vor Ort über Gemeindegrenzen hinweg zu steigern und die das Gemeinwesen beeinträchtigenden Probleme aufzugreifen und

langfristig zu lösen. Je nach Auftraggeber und Konzept kann die Ausgestaltung sehr verschieden sein. In der Regel teilen Sie ein Interesse, denn auch Unternehmen und Betriebe sind gern daran beteiligt, wenn Gutes entsteht. Wenn Sie diese auf Augenhöhe in den Blick nehmen, können Kooperationen wachsen.

HINWEIS

Sie haben Interesse daran, Unternehmenskontakte zu nutzen? Einige Tipps für Haltung und Gespräche und Ideen, gemeinsam auf den Weg zu gehen: Ein interessantes Format, das ein Miteinander-auf-den-Weg-gehen fördern kann, sind die Social Days. Auf www.tatkraeftig.de finden Sie Beispiele dazu. Auch der Aktivoli Markt- platz »Gute Geschäfte Hamburg« zeigt eine fruchtbare Verbindung auf www.aktivoli-marktplatz-hh.de/gemeinsam-gutes-fuer-hamburg-bewirken.html. Ein Beispiel für gelingende Gemeinwesenorientierung bietet das Projekt »Kirche im Dorf sein«. Es bietet eine Prozessbegleitung für Menschen, die im Gemeinwesen mit Kirche wirken wollen. Einen Einblick in das Projekt finden Sie unter www.engagiert-nordkirche.de. In Ihrem Kirchenkreis fehlt dieses Angebot? Machen Sie Verantwortliche darauf aufmerksam und wenden Sie sich auch gern an die Arbeitsstelle Ehrenamt.

Befähigung in Vielfalt

Mose aber sprach zu dem Herrn: Ach, mein Herr, ich bin von jeher nicht beredt gewesen, auch jetzt nicht, seitdem du mit deinem Knecht redest; denn ich hab eine schwere Sprache und eine schwere Zunge. Der Herr sprach zu ihm: Wer hat dem Menschen den Mund geschaffen? Oder wer hat den Stummen oder Tauben oder Sehenden oder Blinden gemacht? Habe ich's nicht getan, der Herr. So geh nun hin: Ich will mit deinem Munde sein und dich lehren, was du sagen sollst. (1. Mose 4, 10ff)

Vertraue ich auf die Kraft, die gerade von dem ausgeht, was wir nicht selbst in der Hand haben oder (noch nicht) vermögen?

Schleswig-Holstein

Das Land Schleswig-Holstein hat die Ehrenamtskarte entwickelt. Sie bietet Ehrenamtlichen und Freiwilligen Vergünstigungen und Nachweismöglichkeit sowie im Rahmen der Verleihung der Ehrenamtskarten auch für Verantwortliche eine gute Vernetzungsmöglichkeit: www.ehrenamtskarte.de.

Mecklenburg-Vorpommern

In Mecklenburg-Vorpommern fördert u. a. die Ehrenamtsstiftung ehrenamtliches Engagement. Sie bietet neben finanziellen Fördermöglichkeiten auch Weiterbildungs- und Vernetzungsangebote für ehrenamtlich wie freiwillig Engagierte, aber auch für Verantwortliche, die Ehrenamt fördern: www.ehrenamtsstiftung-mv.de.

Hamburg

Die Hamburger Ehrenamts- und Freiwilligenlandschaft ist gut vernetzt. Das Landesnetzwerk Aktivoli bietet neben einer Freiwilligenakademie, die Weiterbildungsangebote bündelt, auch Fachberatung und verschiedene gemeinsame Formate. So z. B. die Aktivoli-Freiwilligenbörse, die mit wachsender Besucherzahl jährlich Menschen, die sich einbringen wollen, Gelegenheit gibt, nach guten Engagementangeboten Ausschau zu halten. Sie als Verantwortliche haben hier die Möglichkeit, Ihre Engagementangebote vorzustellen. Sie können das auch mit anderen Gemeinden zusammen tun: www.aktivoli.de.

Kooperation mit anderen Akteuren im Gemeinwesen ist Auftrag von Kirche!

- Ja, weil ...
- Nein, weil ...
- Ja, aber ...

»Könnten Sie sich ein Engagement vorstellen?«



Bildung und Engagement

Weiterbildung ist Zugangsvoraussetzung für manche Ehrenämter, z. B. das Prädikantenamt. Immer mehr ehrenamtlich oder freiwillig Engagierte verstehen ihr Engagement als Bildungsort. Sie fragen nach Weiterbildungsmöglichkeiten, wollen Bildungsurlaube wahrnehmen und nutzen Nachweise über ehrenamtliche oder freiwillige Tätigkeit für ihre berufliche Entwicklung.

Nutzen Sie diese Entwicklung und stärken Sie sie, indem Sie deutlich kommunizieren, wo Weiterbildung durch ehrenamtliches und freiwilliges Tun ganz nebenbei, aber auch explizit möglich ist.

Geteilte Verantwortung – ungeteilter Segen

Da kam der Herr hernieder in der Wolke und redete mit ihm und nahm von dem Geist, der auf ihm war, und legte ihn auf die sieben Ältesten. (4. Mose 11,25)

Was bedeutet es für mich, für die Arbeit gesegnet zu werden?

Weiterbildungen sind eigentlich selbstverständlich. Niemand kann schon immer alles. Dennoch ist die Frage, welche Weiterbildung Sie empfehlen, ein sensibles Feld. Damit Sie ein passgenaues Angebot finden, sollten Sie sich von Beginn an darauf verständigen, welchen Qualitätsgrad die Tätigkeit haben soll. Die Angebote zu Weiterbildungen sind umfangreich. Ein guter, effektiver und vor allem für Sie unkomplizierter Kommunikationsweg ist Gold wert. Investieren Sie in geregelte Absprachen und lassen Sie Weiterbildungsangebote zur Selbstverständlichkeit werden.

HINWEIS

Der Newsletter Ehrenamt der Nordkirche bietet alle vier Monate einen Ausschnitt möglicher Weiterbildungen im Bereich Ehrenamt. Melden Sie sich an auf www.engagiert-nordkirche.de.

Weiterbildungen können fachliche Anleitung, praktische Einübung von Fähigkeiten zum Umgang mit anderen Menschen, zur Gesprächsführung, zum Umgang mit Konflikten und Eigenverantwortlichkeit bieten. Sie können der Stärkung des eigenen Glaubens, der theologischen Wissensvermittlung und der Einübung von Sprachfähigkeit in Glaubensfragen dienen oder auch Informationen über aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen der Kirche umfassen. Auch im Gemeinwesen werden Weiterbildungen angeboten, die Sie nutzen können. Ehrenamtliche, die sich weiterbilden, bringen meist einen neuen Blick mit ein.

Auch wenn es für einige Weiterbildungen sinnvoll ist, in der Region zu bleiben, sind überregionale Angebote manchmal zu bevorzugen. Es ist oft leichter, wenn »andere« mit einem auf dem Lernweg sind. Entwickeln Sie auch eigene Weiterbildungen in Kooperation mit Ehrenamtlichen, Bildungsträgern und Leitungsträgern gemeinsam.

In den Juleica-Ausbildungen etwa ist das gemeinsame Lernen über Projektgrenzen hinaus etabliert. Die Jugendleiter-Card (Juleica) ist der bundesweit einheitliche Ausweis der Jugendverbände für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen ab 16 Jahren in der Jugendarbeit. Sie dient zur Legitimation und als Qualifikationsnachweis der Inhaber. Die Evangelische Jugend in der Nordkirche ist in allen drei Bundesländern als Träger anerkannt.

Außerdem gibt es mit der Teamercard ein kircheneigenes Zertifikat für Teamer schon ab 14 Jahren. In vielen Kirchenkreisen gibt es bereits vom Jugendpfarramt in der Nordkirche zertifizierte Ausbildungen. Die Teamer erhalten zum Abschluss der Ausbildung eine Card am Schlüsselband, eine Urkunde mit bischöflicher Unterschrift und oft einen Segen im Rahmen eines feierlichen Gottesdienstes.

HINWEIS

Mehr Informationen unter www.teamercard.de.

Artikel 15 Absatz 3 der Verfassung

Die Nordkirche sorgt für die Aus- und Fortbildung von ehrenamtlich Mitarbeitenden. Zur Zeit ist ein neues nordkirchenweites Fortbildungsgesetz in Arbeit, auf dessen Grundlage auch eine neue Rechtsverordnung für die Fortbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitenden entstehen wird. Bis dahin regelt für das Gebiet von Hamburg und Schleswig-Holstein sowie für die landeskirchliche Ebene die nordelbische »Rechtsverordnung über die Fortbildung von ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen« (siehe www.kirchenrecht-nordkirche.de) u. a. folgendes:

§ 3 Absatz 1 Satz 2: »Die Dauer der Fortbildungsveranstaltungen soll in der Regel 14 Kalendertage im Zeitraum von zwei Jahren nicht übersteigen.«

§ 6 Absatz 1: »Die Kosten für die Fortbildung trägt die entsendende Stelle im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel.«

§ 6 Absatz 2: »Von den ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann ein Eigenbeitrag erhoben werden. Dieser soll mindestens 25 % der Gesamtkosten betragen.«

§ 6 Absatz 3: »Die finanziellen Mittel zur Fortbildung sind in den jeweiligen Haushalten vorzusehen.«

Wichtig für die Attraktivität von Weiterbildungen und anderen Bildungsangeboten ist auch die unkomplizierte, transparente und verbindliche Kostenübernahme durch entsendende Stellen. Finden Sie für den von Ihnen verantworteten Bereich eine nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage. Weiterbildung ist Weiterentwicklung. Weiterentwicklung verstärkt die Selbstwirksamkeitserfahrung.

Neben Weiterbildungen sind auch Mentoring, Patenschaften, Coaching oder im Einzelfall auch Supervision eine wichtige Form der Stärkung der Entwicklung. In bestimmten Arbeitsbereichen, wie z. B. bei der Telefonseelsorge oder Hospizarbeit, sind Supervisionsgruppen ein verbindlicher Teil der Begleitung. Prüfen Sie, welche Angebote in Ihrem Bereich sinnvoll und notwendig sind.

HINWEIS

Ihre Veranstaltung soll als Bildungsurlaub anerkannt werden? Unterstützung erhalten Sie im Landeskirchenamt unter 0431 9797-784 oder info@lka.nordkirche.de.

Weiterbildungen bieten nicht nur Engagierten sondern auch Ihnen Gelegenheit, immer wieder auf interessantes Neues zu stoßen. Im Bereich Engagementförderung, in dem Sie tätig sind, haben sich Weiterbildungen zu Ehrenamts- oder Freiwilligenkoordination und -management etabliert.

HINWEIS

Anbietende von Freiwilligen- und Ehrenamtskoordination und -management:

Jährlich zwei Angebote im Basiskurs Ehrenamts-/Freiwilligenkoordination der Kooperation der Diakonie Hamburg und den Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreisen Hamburg-Ost und Hamburg-West/Südholstein.

Weitere dazu auf www.ehrenamt-hamburg.de. Weitere Anbieter für Koordination und Management sind u. a. die Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland e.V. www.ehrenamt.de in Berlin oder auch die Hochschulkooperation Freiwilligenmanagement www.hochschulkooperation-ehrenamt.de in Nürnberg.

Sie haben feste Beschreibungen und Engagementsperspektiven für Ehrenamtliche bzw. Freiwillige noch nicht bedacht? Finden Sie einen Weg, auskunftsfähig zu sein, dann haben alle Beteiligten die Chance, darum zu wissen und zu Engagement einzuladen.

Vernetzungen auf Nordkirchenebene bietet das Netzwerk Ehrenamt der Nordkirche:

www.engagiert-nordkirche.de

Einmal jährlich findet ein Treffen statt, darüber hinaus gibt es Fachtage. Sie wollen unkompliziert auf dem Laufenden bleiben und auch die Gelegenheit haben, von Ihren Entwicklungen zu berichten? Nutzen Sie den Newsletter.

www.engagiert-nordkirche.de/newsletter.html

Zum Newsletterarchiv

www.engagiert-nordkirche.de/newsletter.html

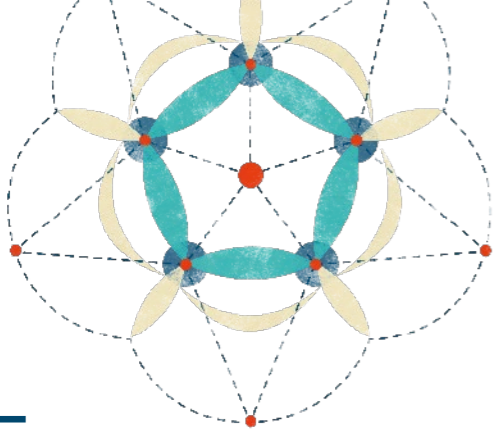


Tun tut gut – Kaleidoskop der Fragen

Engagement ist vielfältig!

Systematisch zu fördern, heißt Vielfalt zu erkunden!

Kirche und Diakonie leben mit und vom ehrenamtlichen und freiwilligen Engagement. Es ist vielleicht schon immer da, entfaltet sich, entwickelt sich und wächst! Vielleicht ist es aber auch gar nicht so strahlend und muss gefördert werden, um zu gedeihen. Werfen Sie einen Blick ins Engagement-Kaleidoskop! Lassen Sie sich einladen zum Erkunden, zum Weiterdenken und zum Austausch über die Situation des Engagements in Ihrer Einrichtung oder Gemeinde.



Willkommen heißen

Es stehen zehn Menschen vor Ihrer Tür, die mitmachen wollen.
Wie werden sie willkommen heißen?
Wer begleitet sie?

Wissen, wer mitmacht

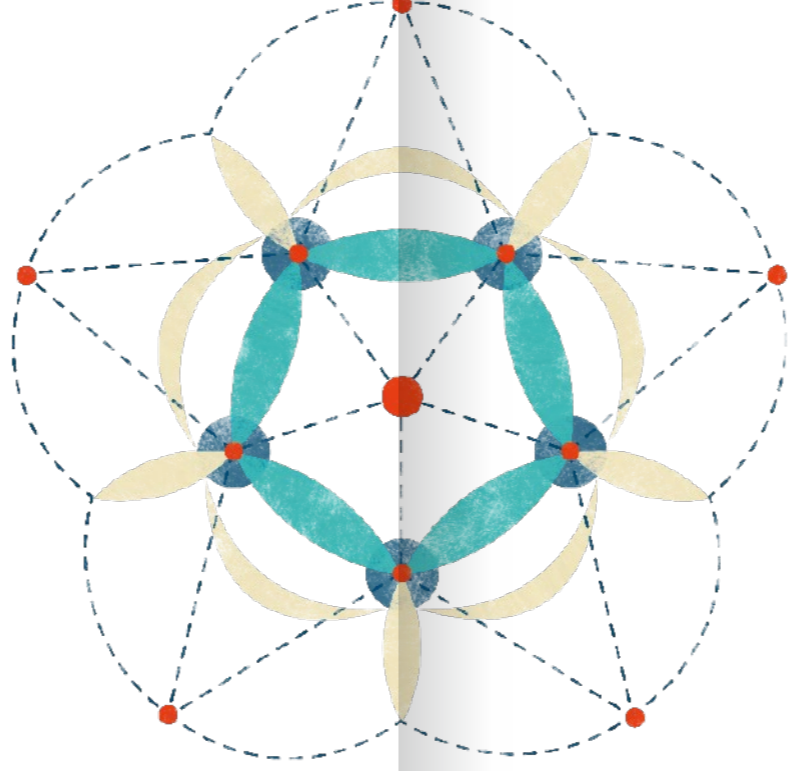
Vor etwas über einem Jahr hat jemand bei einem Projekt engagiert mitgemacht.
Ihr/Ihm trauen Sie es zu, auch die Leitung eines neuen Aufgabengebietes zu übernehmen?
Wie war noch gleich der Name?
Welchen Nutzen hätte eine gut gepflegte Datenbank?

Handwerkszeug

Seit über 40 Jahren baut Herr X den Weihnachtsbaum auf. Er ist mittlerweile über 80. Sie haben Sorge, dass etwas passiert?
Wo finde ich das Werkzeug »Neuorientierungsgespräche führen« in der Handwerkskiste Freiwilligenkoordination?

Suchen und Finden

Es engagieren sich immer die gleichen Menschen.
Es ist viel Arbeit auf wenige Schultern verteilt?
Was würden Außenstehende denken und raten?



Loben oder Wertschätzen

Eine freiwillig Mitarbeitende hat durch eine Spendenaktion eine wichtige Geldsumme eingeworben. Sie begegnen ihr auf dem Flur und sagen im Türhaken: »Schön, dass Du die 10.000 Euro für die neuen Kirchenbänke bekommen hast, aber sehr schade, dass wir den Gesangbuchständer so nicht mehr kaufen können.«
Der feine Unterschied zwischen Loben und Wertschätzen fördert ein Klima des offenen, wertschätzenden Austausches? Siehe Wahrnehmen – Anerkennen – Wertschätzen. Seite 16

Reden zwischen Silber und Gold

»Vielen Dank für diese informative Runde. Dann sehen wir uns morgen zur gleichen Zeit zur dreistündigen Dienstbesprechung. Sie können nicht vor 7 Uhr? Dann können Sie hier nicht mitmachen.«
Tipps für die Gestaltung hilfreicher Teambesprechungen finden Sie z.B. unter www.gemeindemenschen.de

Erkunden

80 Engagierte sind in ihrer Gemeinde aktiv. Davon, wie es ihnen geht, wissen Sie wenig. Herausfinden, wie und ob Engagierte mit den Bedingungen ihrer Tätigkeit zufrieden sind. Vielleicht bietet Ihnen eine Untersuchung eine Idee dazu. Literaturempfehlungen auf www.engagiert-nordkirche.de.

Begleiten und Koordinieren

Ihr Ansprechpartner für Ehrenamtliche organisiert ein Dankesfest, pflegt einen Verteiler und hat Telefonzeiten für Anfragen von Menschen, die sich engagieren wollen.
Und er will sich entwickeln?
Ausbildungsangebote für berufliche oder ehrenamtliche Freiwilligen- oder Ehrenamtskoordinatorinnen finden Sie auf www.engagiert-nordkirche.de.

Zusammenarbeiten mit Hut

»Ich sehe, Ihr kleiner Finger ist noch nicht in Aktion, dann helfen Sie mir doch eben schnell bei diesen vier Abwaschbergen, die Spülmaschine ist nämlich kaputt.« »Okay, ich ruf meinen Bruder an, der ist Klempner!«
Gabenorientiert Probleme lösen bei klaren Rollen und Verantwortlichkeiten. Bleiben Sie flexibel und schauen Sie, wem welcher Hut gerade gut passt? Mehr dazu unter Gemeinsame Sache: Kultur der Zusammenarbeit, Seite 14.

Fragen und klug werden

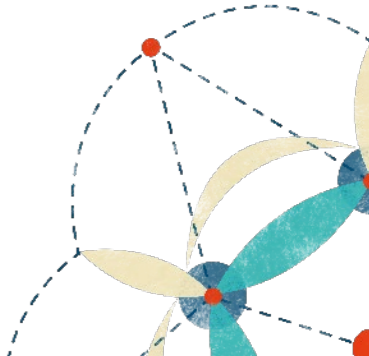
Sie haben die Engagierten Ihrer Gemeinde oder Einrichtung gefragt, welche Erwartungen sie haben und was sie brauchen. Und alle sind sehr zufrieden.
Fragen brauchen gute Feedbackübung und -kultur. Finden Sie auch Ursachen für Zufriedenheit.

Ausgesprochen ansprechbar

Für Fragen rund um den Versicherungsschutz im Falle eines Brandes kümmert sich Frau A, bei einem Brand durch ein Streichholz wenden Sie sich bitte an Herrn B, sollten mehrere Streichhölzer die Ursache für einen Fast-Brand sein, hilft ihnen Ehepaar C ...
Beim Schaffen von Orientierung in Ihrer Ansprechpartnerstruktur unterstützen Sie gern Ihre Fachberatungen Engagementförderung.

Aufgabe oder Gabe

Sie waren überraschend krank, eine Prädikantin ist eingesprungen und hat mit der Gemeinde Gottesdienst gefeiert. Viele Gemeindeglieder sprechen Sie darauf an, wie treffend und hilfreich die Predigt war. Sie betonen, dass die Prädikantin noch gar keine Vereinbarung unterschrieben hat. Vereinbarungen können Verbindlichkeit fördern. Klare Möglichkeiten zu schaffen und sie wertschätzen und als Gestaltungsrahmen wahrzunehmen stärkt das Miteinander.



Ganz konkret – Vier Felder im Kaleidoskop nachhaltiger Engagement- förderung

Alte Zöpfe, Mythen und Märchen

Die ungeistlichen Altweiberfabeln aber weise zurück; übe dich selbst aber in der Frömmigkeit. (1. Timotheus 4,7)

Welche unhinterfragten Bilder von Kirche bestimmen unsere Gemeinde?

1. **Bedingungen anschauen, überprüfen und anpassen**
2. **Verbindlich und vereinbart**
3. **Kommunizieren – Reden – Besinnen**
4. **Entwickeln – Begleiten – Qualifizieren**

Engagementförderung erfolgt strategisch in mehreren Feldern. Hier finden Sie die ersten vier. Verstärken Sie, woran Sie bereits arbeiten,

oder fangen Sie mit einem Feld an, das aus anderen Gründen bei Ihnen gerade angeschaut werden soll. Die Felder wirken wie viele Teile in einem Kaleidoskop erst gemeinsam gut. Jeder Anfang, der in Ihrer Einrichtung oder Gemeinde passt, kann fruchtbar werden.

Vielleicht ist Ihre Einrichtung bereits sehr gut darin, öffentlich sichtbar zu machen, was engagiertes Tun bei Ihnen bewirkt, aber Weiterbildungsangebote können nur schwer vermittelt werden? Vielleicht haben Sie in Ihrer Gemeinde eine angenehme Atmosphäre; klares Feedback ist aber in der Zusammenarbeit nur schwer einzubringen? Suchen Sie sich ein Feld, in dem Sie etwas entwickeln wollen, und probieren Sie die Hinweise aus. Passen Sie sie an und finden Sie Lösungen für Ihre Situation.

1. Bedingungen anschauen, überprüfen und anpassen

Fällt Ihnen das Thema Ehrenamtsförderung erst ein, wenn z. B. für bestimmte Aufgaben keine Nachfolge gefunden wird? Das ist schade. Denn Engagementförderung gelingt leichter, wenn Sie vorbeugend handeln. Je selbstverständlicher und regelmäßiger Sie sich mit den strategischen Elementen der Förderung befassen und diese in Ihre Arbeitsbereiche einbinden, desto seltener werden Sie sich fragen müssen: Wie gewinnen wir Ehrenamtliche?

Anschauen

Planen Sie nachhaltig und in regelmäßigen Abständen (mindestens einmal im Jahr) eine ausführliche Gesprächsrunde im Kirchengeräte- und mit Außenstehenden, in der die

Entwicklungen im freiwilligen und ehrenamtlichen Engagement systematisch bearbeitet werden. Schätzen Sie als Verantwortliche die Lage ein und lassen Sie sich qualifizierte Rückmeldungen von anderen geben. **Versuchen Sie, den Blick von ganz außen einzunehmen:**

- ▶ Wie wird Engagement in unserer Kirchengemeinde, in unserer Einrichtung wahrgenommen? Wer ist engagiert?
- ▶ Wie geht es den Engagierten?
- ▶ Wie viel Nachwuchs konnten wir zum Mittag einladen?

Wie ehrenamtliches Engagement in Kirche und Diakonie gelebt wird, ist auch Ausdruck des theologischen Anspruchs: Diakonische Projekte sowie alle Felder kirchengemeindlicher Arbeit und der Arbeit in Diensten und Werken sind Ausdruck lebendiger Gemeinde. Es kann beflügeln, wenn dieser Anspruch bewusst thematisiert wird. Denn nicht selten sind gerade die Gemeindebilder bzw. Rollenverständnisse sehr verschieden: Ehrenamtliche denken vielleicht, der Pastor oder die beruflich Engagierte sollte sich um Nachwuchsgewinnung kümmern, und die Pastorinnen sehen in dem nicht gelösten Nachwuchsproblem eine natürliche Aufgabe der Ehrenamtlichen. Diesen unterschiedlichen Ansichten auf die Spur zu kommen, ist mithilfe verbindlicher Beschreibungen möglich, denn sie machen Unbewusstes bewusst. Sowohl Projektbeschreibungen als auch Gemeindebilder können die Bedeutung des freiwilligen und ehrenamtlichen Engagements verdeutlichen.

Haben Sie als Projekt oder Gemeinde eine verbindliche Beschreibung?

In kirchlichen Gremien stellen die Ehrenamtlichen in der Regel die Mehrheit (Artikel 6 Absatz 2, Verfassung der Nordkirche). In kirchlichen Gremien können Engagierte daher oft auch mitentscheiden. Was für verfasste Gremien gilt, gilt auch für Projekt- und Kirchengemeindeebene. Beteiligung braucht Information, Struktur und rechtliche Regelung. Prüfen Sie strategisch, ob Ihre Mitbestimmungsstruktur stimmt!

- ▶ Haben Sie eine Feedbackkultur?
- ▶ Können Veränderungswünsche von Engagierten aufgenommen und beraten werden?
- ▶ Gibt es für die von Ihnen verantworteten Bereiche angemessene Vertretungsformen?

Prüfen Sie regelmäßig, ob Engagierte Ihre Ansicht zu Beteiligung und Mitbestimmung teilen. Die Nordkirche lebt davon, dass auch in Landessynode und Kirchenkreissynoden Menschen engagiert mitbestimmen, die über ihr ursprüngliches Engagement hinaus leitend verantwortlich werden. Mitbestimmung und -entscheidung kann auf allen Ebenen geübt werden. Das heißt: Wenn auf allen Ebenen Menschen mitbestimmen sollen, die die Vielfalt im Engagement abbilden, müssen wir auch Menschen zum Mitbestimmen einladen können, die nicht hochidentifiziert sind.

Können wir genug Ehrenamtliche oder freiwillig Engagierte haben?

- Ja
- Nein
- Manchmal



Überprüfen

- ▶ Was macht ehrenamtliches Engagement in unserer Gemeinde attraktiv?
- ▶ Wie vielfältig ist das Angebot? Wie viele Mitgestaltungsmöglichkeiten bieten wir/suchen sich Menschen bei uns?
- ▶ Haben wir im Blick, die Vielfalt zu stärken und Menschen mit unterschiedlichen Lebenskontexten und Talenten individuelles Mittun zu ermöglichen?
- ▶ Was begünstigt oder was behindert ehrenamtliches oder freiwilliges Engagement?
- ▶ Haben wir verschiedene Wege der Ansprache? Gibt es Möglichkeiten, Freiwillige oder Ehrenamtliche mit ihren Talenten und Gaben anzusprechen?
- ▶ Welche Herausforderungen im ehrenamtlichen und freiwilligen Engagement sehen wir? Worauf wollen, worauf müssen wir reagieren?
- ▶ Wie fördern wir Engagement? Wie können Menschen davon wissen? Wie transparent sind wir damit?
- ▶ Welche Angebote zur Nachwuchsförderung machen wir? Wie bekannt und erfolgreich sind sie?
- ▶ Gibt es Ansprechpartnerinnen für Ehrenamtliche, Freiwillige und Engagierte? Ist die Zuständigkeit zuverlässig?

Anpassen

Sie versuchen, Menschen immer über den gleichen Weg zu gewinnen, und dieser ist nicht mehr so leichtgängig wie noch vor einem Jahr? Nutzen Sie diese Erkenntnis und gehen Sie einen Schritt weiter. Suchen Sie, vielleicht erst einmal exemplarisch, für eine anstehende Aufgabe einen anderen Weg.

HINWEIS

Nutzen Sie dazu auch die Fachberatungen in Kirchenkreisen, Einrichtungen und Landesverbänden und hilfreiche Ideen von anderen. Ideen zur Weiterarbeit auf www.engagiert-nordkirche.de.

Ein Feld der Engagementfreundlichkeit ist die Inklusion. Bewusst inklusiv arbeiten heißt, Vielfalt im Blick haben. Weitere Felder sind z.B. das Engagement von Konfirmandinnen und Konfirmanden, von Familien oder Engagement im Alter. Sie haben hier Gelegenheit, Ihren Schwerpunkt zu setzen. Beziehen Sie dabei gern die Partner auf landeskirchlicher oder Verbands-ebene mit ein. Auch die Kirchenkreise und Einrichtungen haben zum Teil Experten für Ihre Themen. Nutzen Sie sie!

HINWEIS

Einen Überblick über Ansprechpersonen für Moderation und Fachberatung bietet der Beratungswegweiser der Nordkirche. Sie finden ihn auf www.institutionsberatung.de/service.html.

2. Verbindlich und vereinbart – Aufgaben beschreiben und Vereinbarungen schließen

(Jona 1, 1-16)

Wie verbindlich nehme ich meinen Auftrag?
Wie vertraue ich darauf, dass ich ihn erfüllen kann?

Klarheit und Verbindlichkeit stärken Vertrauen und Verbundenheit. In Bezug auf verbindliche Regelungen im Ehrenamt gibt es allerdings unterschiedliche Erwartungen. Einige Menschen wollen z. B. ihre »dem Job entgegengesetzte Freiheit« im Engagement deutlich spüren und sind Vereinbarungen gegenüber skeptisch. Andere suchen nach verbindlichen Formen, Zeiten und klaren Absprachen im Ehrenamt, weil sie in ihrem Job viel Freiheit haben. Überlegen Sie als Verantwortliche strategisch, für welche Engagementfelder verbindliche Strukturen sinnvoll und notwendig sind – für Ihre Arbeit, für die Organisation und Engagierte. Sprechen Sie mit Freiwilligen. Treffen Sie klare Absprachen, so dass Sie den Gestaltungsspielraum aller, auch Ihren eigenen, fördern und nicht einschränken. Eine Aufgabenbeschreibung kann als Grundlage dienen, um sich über Umfang, Art und Ausgestaltung des Ehrenamts zu verständigen.

HINWEIS

Fragen für die Einrichtung, die Sie vor dem Einsatz von Ehrenamtlichen oder Freiwilligen beantworten sollten und Vorlagen für eine Aufgabenbeschreibung und eine Vereinbarung mit ehrenamtlich Engagierten finden Sie auf www.engagiert-nordkirche.de. In einzelnen Handlungsfeldern gibt es darüber hinaus Empfehlungen, die Sie nutzen können. Erkundigen Sie sich dazu bei den entsprechenden landeskirchlichen Stellen. Sie finden sie im Beratungswegweiser der Nordkirche auf www.institutionsberatung.de/service.html.

Sie schließen in jedem Fall Vereinbarungen mit Ehrenamtlichen oder Freiwilligen – ob Sie das systematisch tun oder einfach einen Schlüssel übergeben mit den Worten »viel Erfolg«. Wenn Sie auf klare Verständigungen setzen, beugen Sie falschen Erwartungen, Überforderung,

Missverständnissen und Konflikten vor. In bestimmten Feldern, in denen Verantwortung abgegeben wird, sind schriftliche Vereinbarungen sinnvoll, die auch für Sie Absprachen erleichtern und von Vorteil sind, wenn personelle Veränderungen anstehen. Solche Vereinbarungen kommunizieren den Handlungsrahmen klar, gehen mit Grenzen transparent um und beschreiben den Rahmen der Verantwortlichkeit genau. Auch für eine Vereinbarung gilt: freiwillig ist freiwillig, und das ist allen Beteiligten bewusst. Neben den Vereinbarungen gibt es noch weitere Bereiche, die Verbindlichkeit fördern, z. B.: allgemeine Regelungen zum Datenschutz, Führungszeugnis und Verschwiegenheit, Regelungen des Versicherungsschutzes. Diese Punkte können Teil oder Ergänzung einer Vereinbarung sein. Kriterien des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Kirche und Diakonie sind ebenso wie für Mitarbeitende auch für Ehrenamtliche und freiwillig Engagierte relevant.

Hilfreiche Hinweise dazu finden Sie unter www.engagiert-nordkirche.de. Sie wurden vom landeskirchlichen Koordinator für Arbeits- und Gesundheitsschutz zusammengestellt.

Weitere Fragen, um Verbindlichkeit zu klären:

- ▶ Gibt es Regeln zur Teilnahme an Fortbildungen und zur Kostenerstattung, z. B. ein Formblatt?
- ▶ Gibt es ein Handbuch oder eine Info-Mappe »Für alle Fälle«, in der die allgemein geltenden Regeln festgehalten sind?
- ▶ Wie hoch ist der finanzielle Rahmen in der Haushaltsplanung, um die allgemeinen Auslagen sowie Auslagenerstattungen oder Weiterbildungen für ehrenamtliches Engagement zu zahlen?
- ▶ Gibt es eine allgemein bekannte Vereinbarung zur Nutzung von und zum Umgang mit den Räumen und dem Arbeitsmaterial?



Viele Fragen, die es zu beantworten gilt? Stimmt. Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement wirkt ja auch in allen Bezügen kirchlichen und diakonischen Lebens. Klären Sie z. B. die Versicherungsfragen nicht erst, wenn etwas passiert ist. Menschen wollen wissen, welche Rahmenbedingungen es gibt, bevor sie sich einbringen. Wenn Sie diese Fragen geklärt haben, beugen Sie Stress und Streit vor. Denn die Erwartung von Engagierten »natürlich bin ich versichert« trifft manchmal auf die Tatsache: »natürlich sind solche Fälle nicht versichert«. Gerade der Einsatz von Privatautos im Engagement ist versicherungsrechtlich genau zu prüfen und klar zu kommunizieren. Sorgen Sie vor, damit es nicht brennig wird, wenn es brennt. Haben Sie Antworten auf die wichtigsten Fragen parat.

HINWEIS

Im Kirchenkreis Schleswig-Flensburg hat der Bereich Fundraising eine Mappe zusammengestellt, die hilft, die nötigen Fragen zu klären. Auf www.engagiert-nordkirche.de finden Sie einige der Inhalte. Neben den hier zusammengestellten rechtlichen Regelungen gibt es, bezogen auf Ihren Kirchenkreis bzw. Ihren Landesverband, möglicherweise besondere Regelungen. Nutzen Sie die Gelegenheit, sich auf den aktuellen Stand zu bringen, für einen hilfreichen Blick von außen.

HINWEIS

Auch Freiwilligendienste sind Engagementformen, allerdings mit einem klaren expliziten Bildungscharakter, einem klaren Format und einer zeitlichen Befristung von einem Jahr. Sie richten sich nach Bundesrecht, dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG)) bzw. nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz (BFDG). Kirchliche Einrichtungen können von dem Dienst profitieren, sind aber nicht selbst Anstellungsträger. Es gibt drei Formen von Freiwilligendiensten: Das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ), den Bundesfreiwilligendienst (BFD) und das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ). Alle Formen stehen jungen Menschen bis zum 27. Lebensjahr offen. Der BFD hat zwei Erweiterungen: Im BFD können auch ältere Freiwillige (Ü27 | BFD27+) tätig werden, und diese können sich in Teilzeit (ab 20 Std.) und kürzer als ein

Jahr engagieren, während FSJ, BFD und FÖJ auf einen zwölfmonatigen Einsatz ausgelegt sind. Als Einsatzstellen kommen u. a. Kirchengemeinden sowie sämtliche Hilfseinrichtungen von Diakonie und Kirche für Menschen mit Unterstützungsbedarf infrage.

Die Anforderungen an eine FSJ-/BFD-Einsatzstelle lauten: gemeinnützig, arbeitsneutraler Einsatz sowie die Kooperation mit einem Träger (z. B. mit Diakonischen Werken), der die vorgeschriebene Bildungs- und Begleitarbeit im Sinne des Gesetzes übernimmt. Die Freiwilligen erhalten für ihren Einsatz Taschengeld, Verpflegung bzw. Ersatz hierfür sowie die Übernahme von Sozial- und Krankenversicherungsbeiträgen. Fahrtkosten werden nach Absprache übernommen. Für die vorgeschriebene Bildung und Begleitung organisiert der Träger die Bildungsseminare (FSJ/BFD: 25 Tage) bzw. Bildungstage (BFD27+: 1 Tag pro Einsatzmonat) und führt sie für die Freiwilligen kostenfrei durch. Die Rahmenbedingungen für das FÖJ sind ähnlich.

Weitere Informationen zu FSJ und BFD unter
www.miteinander-freude-leben.de

Weitere Informationen zum FÖJ unter
www.jupfa.nordkirche.de

3. Kommunizieren – Reden – Besinnen

Wer weiß, wo er oder sie in welchem Rahmen mit welchem Ziel wie wirksam werden kann, ist motiviert und engagiert bei der Sache. Motivation ist auch bei Ehrenamtlichen oder Freiwilligen nicht selbstverständlich. Sie stößt da an Grenzen, wo etwas ganz anders läuft, als es – der eigenen Überzeugung nach – gut wäre.

Hilfreich ist eine Kommunikationskultur, die qualifiziertes Feedback von Beginn an ermöglicht. Für diese sollten Sie als Verantwortliche sorgen. Wenn es z. B. einen Newsletter oder Verteiler für Engagierte einer Gemeinde oder eines Projektes gibt, ist es sinnvoll, Neue zum Engagementstart daran teilhaben zu lassen. Ebenso wichtig sind Hinweise für eine mögliche Abmeldung und Informationen zur Einarbeitung.

Nutzen Sie den Blick neuer Engagierter. Ihre Rückmeldungen – hilfreiche und kritische – sind wertvolle Hinweise für die Weiterentwicklung eines Arbeitsfeldes. Das bedeutet nicht, dass Neue mit dem Blick von außen immer Recht haben oder Recht bekommen. Es bedeutet aber, dass sie eine Perspektive mitbringen die unschätzbar wertvoll ist, weil Sie sie selbst nicht mehr haben können. Sie verdient eine ehrliche Auseinandersetzung. Ebenso sinnvoll ist es, mit denen ein offenes Gespräch zu führen, die gehen.

Neuer Wind macht Segeln möglich.

- Ja
- Nein
- Kommt drauf an

Nehmen Sie sich Zeit, allgemeine Kommunikation strukturell zu regeln.

- ▶ Wie stelle ich/stellen wir sicher, dass Ehrenamtliche und Freiwillige Informationen über aktuelle Entwicklungen und Entscheidungen zur rechten Zeit für ihre Aufgaben bekommen?
- ▶ Wie organisiere ich/organisieren wir diese Informationsflüsse?

- ▶ Gibt es jemanden, der oder die für die Kommunikationsflüsse verantwortlich ist? Wer gibt aktuelle Adressen weiter, welche Unterschriften braucht es dafür?
- ▶ Welche Medien nutze ich/nutzen wir (Mitarbeiterzeitung, Gemeindebrief, E-Mail-Verteiler, Newsletter, Homepage, Social Media...)? Welche nutzen die Engagierten?
- ▶ Gibt es einen Adressverteiler?
- ▶ Gibt es einen (Online-)Kalender für den Raumbelagungsplan?
- ▶ Wie kann ein regelmäßiger ergebnisorientierter Austausch stattfinden?
- ▶ Wie können Informationen, die über das eigene Arbeitsfeld hinausgehen, regelmäßig kommuniziert werden (u. a. Fortbildungsangebote)?
- ▶ Wie erhalten Sie als Verantwortliche regelmäßig Informationen aus den Engagementbereichen (so dass Sie z. B. frühzeitig wissen, wenn Nachwuchs gesucht wird oder Vergrößerung angedacht wird)?
- ▶ Gibt es Verabredungen zu einzelnen Aufgabenfeldern? Weiß jeder, was von ihm oder ihr erwartet wird?
- ▶ Gibt es klare Beschreibungen von Kompetenzen und Befugnissen? Wo sind sie für wen sichtbar festgehalten?
- ▶ Wer verantwortet was? Wer entscheidet was? Welche Informationen müssen weitergegeben werden? Welche Informationen können sich Engagierte, die sie brauchen, selbst holen?



Nehmen Sie sich Zeit, Entwicklungen im Arbeitsfeld zu besprechen. Haben Sie regelmäßige Planungs- und Auswertungsgespräche? Noch nicht? Gibt es dafür einen Grund? Regelmäßige Gespräche über den Entwicklungsstand der Arbeitsfelder sind sinnvoll. Die Abstände können gemeinsam vereinbart werden – einmal im Jahr bzw. pro Saison ist Minimum. Denken Sie ähnlich wie bei beruflich Mitarbeitenden an Jahresgespräche.

4. Entwickeln – Begleiten – Qualifizieren

Ehrenamtliche und Freiwillige kommen und gehen nicht nur, sie bleiben auch. In der Zeit des Bleibens können Sie ihnen durch eine Vielzahl von Möglichkeiten Entwicklung, Begleitung und Qualifizierung anbieten. Sie können Stärken fördern, an Schwächen arbeiten, Coaching bieten, bei der Entwicklung neuer Aufgaben und Kompetenzen unterstützen. Bei allem ist die Kommunikation das A und O. Willkommens-, Erst-, Jahres- und Abschlussgespräche können dabei unterstützen. Sie können etwas gut und wollen das in Ihrer Arbeit gern stärker nutzen. Das haben Sie mit Engagierten gemeinsam. Denn auch sie tun gern etwas, was sie können und was ihnen Bestätigung vermitteln kann. Die Engagementförderung nennt das den gabenorientierten Ansatz.

HINWEIS

Das Arbeitsheft ›Reich beschenkt‹ setzt sich mit dem talentorientierten Ansatz auseinander. Es wurde vom Institut für Engagementförderung des Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreises Hamburg-Ost entwickelt. Das Heft können Sie über www.ife-hamburg.de beziehen. Daneben hat auch die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern hilfreiche Materialien zum gabenorientierten Ansatz.

Informationen unter

www.ehrenamt-evangelisch-engagiert.de

Engagement lebt von einem ausgewogenen Miteinander. Natürlich gibt es Felder, die Ihnen mehr am Herzen liegen als andere. Dennoch ist es für ein gutes Miteinander wichtig, die Kommunikation mit allen Bereichen und Personen auszubalancieren.

Allgemeine Fragen, um Ihre Begleitung strategisch zu gestalten:

- ▶ Gibt es eine oder mehrere Ansprechpartner für Ehrenamtliche?
- ▶ Gibt es eine Koordination der ehrenamtlichen Arbeit – eine Person oder ein Team –, die/ das Engagement und seine Bedingungen im Blick hat?
- ▶ Gibt es eine Zusammenstellung der Arbeitsbereiche, die von Ehrenamtlichen geleistet werden, und eine aktuelle Datenbank?
- ▶ Wie führen wir neue Freiwillige oder Ehrenamtliche ein? Gibt es eine Einführung ins Aufgabenfeld? Wer arbeitet ein? Wie fangen wir miteinander an?
- ▶ Ist ein Ausprobieren oder eine Schnupperphase für Interessierte möglich?
- ▶ Gibt es Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung, um in dem Aufgabenfeld zu lernen? Sind diese bekannt? Wer übernimmt die Kosten dafür?
- ▶ Welche Formen der Anerkennung praktizieren wir?

- ▶ Welche verbindlichen Gesprächsformen haben wir?
- ▶ Wer stellt einen Nachweis über das geleistete freiwillige Engagement aus?
- ▶ Welche Formen gibt es für die Beendigung einer ehrenamtlichen oder freiwilligen Tätigkeit?

Woran mein Herz hängt ...

»Woran du nun dein Herz hängst und worauf du dich verlässt, das ist eigentlich dein Gott.« (Martin Luther)

Was ist mir im Engagement eine Herzensangelegenheit?
Woran hängt mein Herz?
Wohin will ich gehen?

Ehrenamtliche und Freiwillige sind Mitarbeitende. Sie zu fördern kann in Anlehnung an Methoden aus der Personalentwicklung gut gelingen. Welche Methoden sich besonders eignen, oder welche nur unter bestimmten Bedingungen, dafür können Sie sich sensibilisieren.

Übergänge gestalten

Es ist selbstverständlich, dass freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeiten enden. Deshalb sind Abschiede natürliche Prozesse in der Arbeit mit ehrenamtlich und freiwillig Engagierten, auf die Sie immer vorbereitet sein sollten.

Je besser Ihre Kommunikationskultur mit Ehrenamtlichen und Freiwilligen gelingt, desto leichter können Sie in anstrengenden Zeiten, bei schwierigen Entscheidungen oder bezogen auf fordernde Konstellationen darauf zurückgreifen. Abschiede sind Übergänge, die Lebensentwicklung markieren. Sie können Freude auf Neues, aber auch Angst vor Bedeutungsverlust, Pflichtgefühl und der ungeklärten Frage des Danachs auslösen. Gute Übergänge sind daher meist bewusst gestaltet, sowohl für Gehende als auch für Bleibende. Nehmen Sie sich Zeit für Abschiede, überlegen Sie sich gute, praktikable und zeitnah gestaltete Formen. Passen Sie diese individuell an die Wünsche der Gehenden und der Bleibenden an.

HINWEIS

Fragen, die Gehende und Sie als Verantwortliche bei der Gestaltung von Übergängen unterstützen, finden Sie auf www.engagiert-nordkirche.de.



Denn gleichwie ein Leib ist, und hat doch viele Glieder, alle Glieder aber des Leibes, wiewohl ihrer viel sind, doch ein Leib sind: also auch Christus. (1. Korinther 12)

Welche Gabe siehst Du bei anderen?
Was macht das mit euch?
Werdet ihr mutiger?

Schwierige Gespräche meistern

Menschen, die sich engagieren wollen, kommen mit Energie und Herz. Als Verantwortliche ist es Ihre Aufgabe, dieses Mittun für alle Engagierten bestmöglich zu gestalten. Das kann bedeuten, dass es nötig ist, Engagierten von einer Aufnahme einer Tätigkeit abzuraten. Es kann auch bedeuten, wahrzunehmen, dass Begabung und Aufgabe nicht miteinander vereinbar sind, und daraufhin Trennungsgespräche zu führen. Sich von ehrenamtlich oder freiwillig Engagierten zu trennen, ist eine sensible Aufgabe, die Fingerspitzengefühl aber auch eine gute Verabredungskultur braucht. Dabei helfen abgestimmte Kriterien für die Aufgabenerfüllung. Es hilft eine Gesprächskultur, die von Beginn an gabenorientiert Feedback gibt. Und es hilft ein guter Überblick über möglichst viele Engagementbereiche. So können Sie Menschen, die sich in einer Tätigkeit nicht wohlfühlen oder entwickeln können, andere Bereiche vorschlagen.

HINWEIS

Tipps für schwierige Gesprächssituationen sowie Weiterbildungsangebote zu diesem Thema finden Sie unter www.engagiert-nordkirche.de.

Grenzen setzen

Es gibt Fälle, in denen Personen in einer freiwilligen oder ehrenamtlichen Tätigkeit in einem bestimmten Bereich von Kirche und Diakonie nicht eingesetzt werden können: So können Menschen, in deren erweitertem polizeilichen Führungszeugnis ein Eintrag steht, nicht in der Kinder- und Jugendarbeit und entsprechenden Einrichtungen tätig sein. Auch jenseits der Schwelle einer rechtskräftigen Verurteilung z. B. wegen sexueller Belästigung muss auf das Thema Nähe und Distanz besonders geachtet werden.

HINWEIS

Mehr dazu finden Sie in den Abschnitten Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt, Selbstverpflichtungserklärung, sowie erweitertes polizeiliches Führungszeugnis auf Seite 52 f.

In einigen Fällen sind die Grenzen schwerer zu beschreiben. Einen expliziten Ausschluss von Menschen z. B. mit rechtsextremer Gesinnung gibt es nicht. Eine Abberufung von Mitgliedern des Kirchengemeinderats ist möglich: »Durch Beschluss des Kirchenkreisrats kann ein Mitglied des Kirchengemeinderats aus diesem abberufen werden, wenn es sich bekenntniswidrig verhält oder beharrlich den Auftrag der Kirche missachtet, wie er auch in Artikel 1 Absatz 7 der Verfassung zum Ausdruck kommt, wenn es in anderer Weise seine Amtspflichten erheblich verletzt oder an der Wahrnehmung des Amtes dauerhaft gehindert ist.« § 93 Absatz 1 Kirchengemeindeordnung

Sowohl rechtlich als auch theologisch und aus Sicht der Engagementförderung sind diese Fälle diffizile Einzelfälle, in denen Sie wohlüberlegt und gut beraten durch Kirchenkreis und Landeskirche entscheiden sollten. Welches sind Grenzen in Ihrem Engagementbereich? Sammeln Sie Kriterien für Grenzen und kommunizieren Sie diese deutlich und von Anfang an transparent.

Vielfalt einbeziehen

Engagement muss und kann jedem Menschen möglich sein. Es ist sinnvoll und bereichernd, gerade im Bereich Engagement Vielfalt zu fördern. Dazu gehören Menschen in verschiedenen Lebenslagen, mit und ohne Behinderung, alte und junge, mit oder ohne Migrationshintergrund. Von den Gaben und Entwicklungspotenzialen der Menschen aus denkend bietet sich eine Vielzahl von Möglichkeiten an, etwa Informationsmaterial in leichter Sprache, Begleitmöglichkeiten oder die Organisation von Dolmetschern.

HINWEIS

Sie wollen ihre Engagementangebote inklusiv aufstellen? Hinweise und Unterstützung finden Sie auf www.netzwerk-kirche-inklusiv.de und bei den Ansprechpartnern. Die Diakonie Hamburg hat im Rahmen des Projektes ›Selbstverständlich freiwillig‹ hilfreiche Anregungen zusammengestellt. Sie finden Sie unter www.diakonie-hamburg.de/de/freiwillig/freiwillig-engagiert/selbstverstaendlich-freiwillig/ueber-das-projekt/Materialien.



Konflikte nutzen

Vielfalt bestimmt die Arbeit in Kirche und Diakonie. Mit verschiedenen Meinungen umzugehen und Kompromisse zu finden ist eine Aufgabe demokratischen Miteinanders. Manchmal sind sie dennoch Auslöser für Konflikte. 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 Sie im Miteinander stehen, kann ein Streit, eine Meinungsverschiedenheit die Basis nicht zerstören. Ein positiver Umgang mit Meinungsverschiedenheiten kann dabei helfen.

HINWEIS

Sie leiten gemeinsam beruflich und ehrenamtlich? Sie möchten in Gesprächen sehr aktive Menschen ebenso einbinden wie eher zurückhaltende? Sie sehen sich durch populistische oder sogar extremistische Äußerungen herausgefordert? Sie möchten eine Kultur des offenen Meinungsstreits fördern, sich aber gleichzeitig deutlich abgrenzen, wenn Menschenrechte in Frage gestellt werden? Es gibt viele Möglichkeiten, sich mit Hilfe von Trainings in Kommunikations- und Konfliktsituationen zu üben. So erfahren Sie neue Wege, gemeinsam Lösungen zu erarbeiten, die unterschiedliche Interessen berücksichtigen und dadurch von möglichst vielen mitgetragen werden können. Die Regionalzentren für demokratische Kultur der Evangelischen Akademie der Nordkirche bieten Beratung und Unterstützung an. Informieren Sie sich unter www.akademie-nordkirche.de/regionalzentren/

Sie scheuen sich davor, Konflikte offen anzusprechen? Das ist weder hilfreich noch nötig.

Hinweise zum Umgang mit erkennbaren leichten Konflikten finden Sie unter

www.engagiert-nordkirche.de.

Allerdings kann gerade in stressigen Zeiten aus Konflikten auch mehr werden. In der Regel ist es hilfreich, früh auf einen Blick von außen zu setzen. Diese Möglichkeiten bieten z. B. die Angebote des Gemeindedienstes sowie Gemeindeberatung und Supervision der Nordkirche, in einzelnen Fällen auch regelrechte Konflikt-Mediation.

HINWEIS

Informationen zu Beratungsmöglichkeiten finden Sie bei der Organisations- und Personalentwicklung Ihres Kirchenkreises oder gegebenenfalls Ihrer Einrichtung, unter www.gemeindeberatung-nordkirche.de www.gemeindedienst-nordkirche.de oder im Beratungswegweiser der Nordkirche unter www.institutionsberatung.de/service.html.

Unvollkommen?

*Befreiend die Grundhaltung
scheitern zu dürfen
unvollkommen zu bleiben
als hohes Ideal der Menschwerdung
All mein Sein und Wirken
bleibt zum Glück immer Stückwerk
auch wenn ich mein Bestes gegeben habe
bleibe ich mir und anderen etwas schuldig
Erlösend die Einsicht
an Brüchen wachsen zu können
aus Fehlern lernen zu dürfen
als Weg der Toleranz
Echte Beziehungsfähigkeit
ist ohne Konflikte ungesund
wachsende Lebendigkeit
braucht leidenschaftliche
Auseinandersetzungen
Bewegend die Zusage
niemals perfekt sein zu müssen
stets reifen zu können
als Versöhnung mit dem Leben.
(Pierre Stutz, Schweizer Autor)*

Wie gehe ich im Ehrenamt mit dem Scheitern um?
Wo konnte ich im Scheitern wachsen?



Ganz konkret – Rechte, Pflichten und Versicherung

Die nachfolgende Zusammenstellung nennt die Regelungen der landeskirchlichen Ebene. Wo sie auch im diakonischen Kontext gelten, ist dies vermerkt. Die Regelungen, insbesondere im Bereich Versicherungen, aber auch Auslagenerstattung können im Bereich der Diakonie abweichend sein. Bitte erkundigen Sie sich dazu explizit in Ihren Einrichtungen.

HINWEIS

Ehrenamt und freiwillige Arbeit in Kirche und Diakonie sind sowohl im Diakonie-Bundesverband als auch in der Evangelischen Kirche in Deutschland regelmäßig Themen. www.wir-engagieren-uns.org fasst die Diskussionen zusammen.

Nutzen Sie auch die Experten, die EKD-weit zu Fragen des ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements unterwegs sind, z.B. durch die Arbeit mit deren Materialien, die auf den Internetseiten der Fachstellen zu finden sind. Eine Übersicht der Fachstellen finden Sie auf www.engagiert-nordkirche.de unter Netzwerk.

Auch hilfreich sind die 10 Thesen zur Weiterentwicklung von freiwilligem Engagement der Diakonie Deutschland:

www.diakonie-sh.de/assets/Schuldnerberatung/DDEB-Thesen-Weiterentwicklung-Freiwilliges-Engagement-2013-08.pdf

Rechtsvorschriften

Die Nordkirche hält eine Online-Rechtssammlung bereit, in der das gesamte Recht der Nordkirche stets aktualisiert und kostenlos abrufbar ist. Sie finden sie unter www.kirchenrecht-nordkirche.de.

Dort finden Sie

- ▶ *das gesamte Recht der Nordkirche, einschließlich der Kirchenkreise,*
- ▶ *das weiter geltende Recht der ehemaligen Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche, der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Mecklenburg und der Pommerschen Evangelischen Kirche,*
- ▶ *Rechtsvorschriften der kirchlichen Zusammenschlüsse, in denen die Nordkirche Mitglied ist bzw. einen Gaststatus innehat*
- ▶ *sowie Texte des Bundes- und Landesrechtes.*

Zusätzlich zur Onlineversion wird die Rechtssammlung der Nordkirche auch als DVD-Ausgabe und als Loseblattsammlung herausgegeben. Die elektronischen Versionen enthalten eine größere Zahl von Rechtstexten, insbesondere auf dem Gebiet des Bundesrechtes und des Rechtes der Länder Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein sowie der kirchlichen Stiftungen und der Kirchengemeindeverbände.

Auslagenerstattung

Ehrenamtlich und freiwillig Engagierte haben Anspruch auf Erstattung derjenigen Kosten, die ihnen in Ausübung ihrer Tätigkeit entstehen. Die kirchliche Körperschaft (z. B. die Kirchengemeinde), in deren Auftrag die ehrenamtliche Tätigkeit erbracht wird, ist zur Zahlung verpflichtet.

Die aus öffentlichen Kassen gezahlte Erstattung von Auslagen ist nach dem Einkommensteuergesetz steuerfrei (§ 3 Nummer 12 EStG).

Wenn der Anspruch »nach Maßgabe« weiterer Regelungen besteht, bedeutet dies nicht, dass die verauslagten Kosten ausdrücklich als erstattungsfähig benannt werden müssen. Die Maßgaben beziehen sich allein auf Form und Frist der Geltendmachung.

Der Anspruch auf Erstattung kann in der Höhe beschränkt werden. Dies gilt vor allem für die Geltendmachung von Fahrtkosten. Hier gelten das Bundesreisekostengesetz und die kirchliche Reisekostenverordnung (§ 2 Absatz 1 ausdrücklich auch für Ehrenamtliche). Beachten Sie, dass die Fahrtkosten innerhalb von sechs Monaten geltend gemacht werden müssen. Für Wegstreckenentschädigung bei Nutzung des privaten Fahrzeugs gelten 0,30 Euro je Kilometer zurückgelegter Strecke, höchstens jedoch 130 Euro. Ermöglichen Sie Ehrenamtlichen eine Erstattung innerhalb dieser Frist.

Kosten einplanen

Um erstattet werden zu können, müssen die Ausgaben im Haushalts- und Wirtschaftsplan veranschlagt werden. Stellen Sie in den Haushalts- und Wirtschaftsplänen Mittel für ehrenamtliche Arbeit bereit. Gerade bei knappen Haushaltsmitteln ist die Finanzierung der Auslagen für ehrenamtliche Arbeit besonders wichtig. Denn es wirkt auf die Motivation von Ehrenamtlichen, wenn sie neben Zeit auch noch Geld mitbringen sollen. Planen Sie Kosten für größere Vorhaben (Anschaffungen, Projekte, Dankesessen) frühzeitig für den neuen Haushalt. Denken Sie daran, dass die Haushaltsanmeldungen oft schon im Mai des laufenden Jahres für das nächste Jahr erfolgen.

Dienstreisen für ehrenamtlich Mitarbeitende genehmigen

Für die Kostenerstattung und wegen des Versicherungsschutzes müssen Dienstreisen vorher beantragt werden. Dienstreisen sind auch dienstlich veranlasste Fahrten am Ort. Es ist möglich, für bestimmte wiederkehrende Reisen eine generelle Genehmigung zu erteilen. Auf Antrag können auch die Kosten für die Fahrten vom Wohnort bis zum Ort der Wahrnehmung der ehrenamtlichen Tätigkeit ersetzt werden. Erkundigen Sie sich vorher über die jeweils geltenden Regelungen, da in manchen Bereichen abweichende Bestimmungen bestehen können.



Unkompliziert, möglicherweise pauschal zahlen

Treten bei einer ehrenamtlichen Tätigkeit immer wieder Aufwendungen z. B. für Büromaterial, Porto, Telefonkosten in gleicher oder ähnlicher Höhe auf, so kann die Kostenerstattung pauschaliert werden. Dazu müssen in der Regel die Auslagen repräsentativ über einen Zeitraum von mindestens drei Monaten aufgelistet werden. Die in dieser Zeit im Monatsdurchschnitt entstandenen Kosten können dann monatlich abzüglich der Urlaubswochen als Aufwandsentschädigung gewährt werden. Unter diesen Voraussetzungen wird im Normalfall keine Steuer anfallen. Für die aufgewendete Zeit kann keine Aufwandsersatzung gewährt werden. Sorgen Sie als Verantwortliche in allen Fällen für transparente Kommunikation der Erstattungsmöglichkeit und weitgehend einheitliche Verfahren für eine nach Möglichkeit unkomplizierte Abrechnung. Sie muss den Anforderungen eines ordentlichen Nachweises der Mittelverwendung nach aktueller Rechtsprechung entsprechen. Sie können auf die Möglichkeit der Aufwandsspenden hinweisen.

Auslagenerstattungen spenden

Wenn sich Ehrenamtliche trotz des Anspruchs auf Erstattung ihre Auslagen nicht auszahlen lassen, besteht die Möglichkeit, dass die Stelle, die zum Kostenersatz verpflichtet ist, eine Zuwendungsbescheinigung ausstellt. Das ist möglich (§ 10 b Absatz 3 Satz 4 EStG), wenn ein tatsächlicher Anspruch auf Ersatz der Kosten besteht. Das bedeutet, dass Mittel in einem Haushaltstitel vorgesehen, Auslagen tatsächlich entstanden und nachgewiesen sind, deren Erstattung ausdrücklich (durch die Reisekostenverordnung, durch rechtsverbindliche Beschlüsse der zuständigen Stellen oder durch vertragliche Abmachungen) vorgesehen ist und auf die Erstattung nicht von vornherein verzichtet worden ist. Prüfen Sie, ob es möglicherweise einfacher ist, Auslagen zu erstatten und den Betrag dann gespendet zu bekommen.

Im Grundsatz gilt: Ehrenamtliche Tätigkeit ist unentgeltlich. Ohne Entgelt bedeutet ohne finanzielle Gegenleistung. Rechtlich ist eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Regel als Auftrag zu

werten. Das Bürgerliche Gesetzbuch bestimmt dazu: »Durch die Annahme eines Auftrags verpflichtet sich der Beauftragte, ein ihm von dem Auftraggeber übertragenes Geschäft für diesen unentgeltlich zu besorgen« (§ 662 Bürgerliches Gesetzbuch).

HINWEIS

Die Zahlung einer pauschalen Entschädigung für den Zeitaufwand ehrenamtlicher Tätigkeiten (»Ehrenamtpauschale«) ist nach aktueller Rechtslage der verfassten Nordkirche nicht möglich. So dürfen z. B. keine Sitzungsgelder für Kirchengemeinderatsmitglieder oder Synodale gezahlt werden. Auch dürfen andere ehrenamtliche Tätigkeiten nicht durch Geldzahlungen gewürdigt werden. Die staatlichen Gesetze geben vor, dass die so genannte Ehrentamtpauschale bis zu einem bestimmten Betrag nur dann steuerfrei ist, wenn es dafür entsprechende Regelungen in der verantwortlichen Ordnung gibt (z. B. Kirchengesetz, Satzung). Eine Handreichung zu weiteren Fragen der Entschädigung für Zeitaufwand finden Sie unter www.engagierte-nordkirche.de.

Freistellung, Bildungs- oder Sonderurlaub für das Ehrenamt

Sowohl in Schleswig-Holstein als auch in Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern besteht die Möglichkeit, für bestimmte Weiterbildungsangebote Bildungsurlaub in Anspruch zu nehmen. In welchen Fällen das möglich ist, sollte rechtzeitig vor der Weiterbildung geklärt werden.

Weitere Hinweise zu den Regelungen in Hamburg, Schleswig-Holstein www.schleswig-holstein.de/DE/Themen/W/weiterbildung.html und Mecklenburg-Vorpommern finden Sie unter www.engagierte-nordkirche.de.

Ehrenamtliche Tätigkeit geschieht in der Regel außerhalb der Arbeitszeit. Es ist nicht regelmäßig Sache des Arbeitgebers, diese Arbeit zu finanzieren. Für öffentliche Ehrenämter bestehen nach staatlichem Recht Regelungen für eine Arbeits- oder Dienstbefreiung. So ist unter anderen ehrenamtlichen Mitgliedern einer Gemeindevertretung von ihrem Arbeitgeber die für die Tätigkeit notwendige freie Zeit zu gewähren (allerdings ohne Entgeltfortzahlung). Gleiches gilt für ehrenamtliche Richter (an den Arbeits- und Sozialgerichten) und für Schöffen (in den Strafgerichten).

Kirchliche Arbeitnehmer sind zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten und für die Teilnahme an Sitzungen von Gremien kirchlicher Körperschaften (z. B. Kirchengemeinderat, Kirchenkreissynode, Landessynode) von der Arbeit freigestellt (mit Entgeltfortzahlung) (siehe dazu § 16 Absatz 1 Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag (KAT/KTD) bzw. § 30 Absatz 2 Kirchliche Arbeitsvertragsordnung Mecklenburg-Pommern (KAVO.MP)).

Gleiches gilt (nur nach § 30 Absatz 2 KAVO.MP) für die aktive Teilnahme am Kirchentag. Dem Arbeitgeber ist eine Bestätigung vorzulegen von der Stelle, die unterstützt wurde. Regen Sie nicht-kirchliche Arbeitnehmende an, in den jeweiligen Tarifverträgen oder Vereinbarungen nach entsprechenden Regelungen zu schauen. Auch für Beamte des Bundes gibt es Regelungen in den Sonderurlaubsverordnungen,

für Landesbeamtinnen in den jeweiligen Regelungen der Länder. Sonderurlaub für z. B. die Teilnahme an Synoden ist bei den Dienststellen zu beantragen.

Ebenso bestehen in den einzelnen Ländern Sonderregelungen für Jugendgruppenleitende. Neben dem Anspruch auf Sonderurlaub kann auch ein Anspruch auf Verdienstausschüttung des Arbeitgebers gegeben sein. In manchen Ländern wird ein Zuschuss für die BahnCard gegeben.

Weisen Sie Ehrenamtliche bei Beratungen auf die Möglichkeiten der im Rahmen geltender Gesetze wie Bildungsurlaubsgesetz, Verordnungen im öffentlichen Dienst, Freistellungsgesetze, hin und unterstützen Sie sie bei der Antragstellung.

Auskünfte zu Sonderregelungen für Jugendgruppenleitende erhalten Sie beim Jugendpfarramt in der Nordkirche.

Schleswig-Holstein

Koppelsberg 5 • 24306 Plön
04522 507 - 120

Hamburg

Königstraße 54 • 22767 Hamburg
040 30 620 - 13 72

Mecklenburg-Vorpommern

Grubenstraße 48 • 18055 Rostock
0381 377 98 - 74 21



Veröffentlichungsrechte

Veröffentlichungen (in Gemeindebriefen, Informationsschriften, Liederheften) berühren zahlreiche rechtliche Vorgaben aus den Bereichen Namensrecht, Telemedienrecht, Urheberrecht, Nutzungs- und Verwertungsrecht, Persönlichkeitsrecht, Presserecht, Datenschutz sowie etwaige Haftungsfragen, die zu beachten sind. Informieren Sie sich und lassen Sie sich auch rechtlich beraten – vor allem, wenn neben Sachinformationen auch personenbezogene Daten veröffentlicht werden sollen. Hinweise, wo das möglich ist, finden Sie weiter unten.

Bedenken Sie und weisen Sie Engagierte darauf hin, im Umgang mit Veröffentlichungen die Vorschriften des Urhebergesetzes zu beachten. Werden Texte oder Bilddateien verwendet, ist zu klären, ob diese die Rechte Dritter berühren. Die Nichtbeachtung kann finanzielle Forderungen der Rechteinhaber zur Folge haben. Bevor Fotos von Personen benutzt werden, ist das Einverständnis der Personen bzw. der Erziehungsberechtigten einzuholen.

HINWEISE

Im Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD) und in den zu diesem Gesetz ergangenen Durchführungsbestimmungen finden Sie alle wichtigen Passagen:

www.kirchenrecht-nordkirche.de
(Ordnungsnummern 6.200 ff).

Informationen und Tipps finden Sie auch auf
www.social-media-guidelines.nordkirche.de.

Fundierte Rechtsauskünfte speziell zum allgemeinen Onlinerecht finden Sie u. a. im Portal www.irights.info.

Weitere Details zum Veröffentlichungsrecht fasst ein PDF aus dem Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Rantzau-Münsterdorf zusammen. Sie finden es unter www.engagiert-nordkirche.de.

Datenschutz beachten

Für die Veröffentlichung personenbezogener Daten auf Homepages benötigen Sie in der Regel eine Einwilligung der Betroffenen. Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbarer natürlichen Person. Hierzu gehören z. B.: Name, Anschrift, Geburtsdatum, Telefonnummer, Kfz-Kennzeichen, Kontonummer, Kreditkartennummer, Steuer-Nummer oder E-Mail-Adresse. Im Internet können diese Daten ohne jede Zweckbindung weltweit gesucht, abgerufen, gespeichert, dupliziert, verändert, zusammengeführt, ausgewertet und in anderen Zusammensetzungen genutzt oder an andere Stellen weitergeleitet werden. Da Menschen darauf keinen Einfluss mehr nehmen können, ist das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Betroffenen grundlegend berührt. Nötig ist eine schriftliche, informierende Einwilligungserklärung, die von den Betroffenen oder gegebenenfalls ihren gesetzlichen Vertretern (z. B. den Eltern) unterschrieben wird. Weisen Sie darin auf die Bedeutung der Einwilligung, den Verwendungszweck der Daten und auch auf die Empfängerdaten hin, damit Menschen ihre Risiken einschätzen können. Weisen Sie auch darauf hin, dass die Einwilligung verweigert oder mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden kann.

Denken Sie darüber nach, im Rahmen der Vereinbarungen mit Ehrenamtlichen oder Freiwilligen über eine Einwilligung zu regelmäßigen Veröffentlichungen in Gemeindebriefen und Druckerzeugnissen Ihrer Einrichtung zu sprechen. Wenn sie möglich ist, erleichtert das die Arbeit. Ehrenamtliche, die mit dem Umgang von personenbezogenen Daten betraut sind, sind zu Beginn ihrer Tätigkeit auf die Wahrung des Datengeheimnisses nach § 6 DSGVO zu verpflichten. Sie sind Teil der kirchlichen Stelle, für den Umgang mit personenbezogenen Daten mitverantwortlich und an die Vorgaben des Datenschutzrechtes gebunden.

Es wird empfohlen, im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten Minderjähriger grundsätzlich auch den Willen der Erziehungsberechtigten zu beachten. Sie gehen auf Nummer sicher, wenn Sie zwei Einwilligungserklärungen – die Einwilligungserklärung der bzw. des Minderjährigen und die Einwilligungserklärung ihrer bzw. seiner gesetzlichen Vertreter – einholen.

HINWEIS

Weitere Hinweise geben die Datenschutzbeauftragten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland
datschutz@nordkirche.de
Dänische Straße 21-35 • 24103 Kiel
0431 9797 – 671

Kirchenmusik und Gesellschaft für musikalische Aufführungs- und mechanische Vervielfältigungsrechte (GEMA)

Grundsätzlich ist bei Kirchenkonzerten oder anderen Veranstaltungen mit Musikdarbietungen daran zu denken, dass eine Vergütungspflicht gegenüber der GEMA besteht. Die Evangelische Kirche in Deutschland und die GEMA haben dazu einen Pauschalvertrag abgeschlossen, laut dessen eine Vielzahl musikalischer Veranstaltungen der Kirchengemeinden nicht bei der GEMA angemeldet werden müssen. Auch mit der VG Musikedition besteht ein Pauschalvertrag. Die Einzelheiten sind dem Leitfaden der EKD mit Begründungen unter www.ekd.de/download/handreichung_urheberrecht_juni_2015.pdf zu entnehmen. Dort ist auch der Hinweis zum aktuellen Meldebogen für Musikenutzungen bei der GEMA eingestellt. Erkundigen Sie sich bei der Diakonie nach eigenen Pauschalverträgen.

Geschlechtergerecht engagiert

Die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Kirche ist durch die Taufe in Jesus Christus gegeben. Dieses wird sichtbar in der gemeinsamen Teilhabe an Ämtern, Diensten und Aufgaben. Unterschiedliche Lebenssituationen von Frauen und Männern sollen berücksichtigt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht werden (Artikel 11: Verfassung der Nordkirche).

Diese Verfassungsvorgaben sind im Kirchengesetz zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit konkretisiert worden und gelten insbesondere auch für Ehrenamtliche.⁵ Dazu gehört die Verpflichtung zur inklusiven Sprache im Schriftverkehr oder in Veröffentlichungen genauso wie die geschlechtsparitätische Zusammensetzung von Gremien. Die rechtlichen Regelungen stellen nur den Rahmen dar. Der achtsame Umgang miteinander und die Berücksichtigung der unterschiedlichen Geschlechterperspektiven und deren Gleichwertigkeit in der kirchlichen Arbeit bereiten den Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Unterstützung und Anregungen zum Thema erhalten Sie bei den Beauftragten für Geschlechtergerechtigkeit in den jeweiligen Kirchenkreisen oder bei der landeskirchlichen Arbeitsstelle.

Mehr Informationen finden Sie unter
www.geschlechtergerechtigkeit-kirche.de

⁵ Ziel ist die Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, die in den unterschiedlichen Ebenen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland auch bei der Übertragung von ehrenamtlichen Diensten und bei deren Begleitung zu beachten ist (Geschlechtergerechtigkeitsgesetz, § 4).



Versicherungsschutz

Durch die Sammelverträge der Nordkirche besteht obligatorisch Deckung für alle angeschlossenen Kirchengemeinden, Kirchenkreise und sonstige Gliederungen, Organisationen und unselbstständige Einrichtungen der verfassten Kirche in den Bereichen Haftpflicht und Unfall (subsidiär). Mitversichert sind auch rechtlich selbstständige Vereine oder Gruppen mit kirchentypischer Betätigung, soweit die Landeskirche die Mitversicherung auf Antrag ausdrücklich bestätigt hat.

HINWEIS

Sie wollen einen Verein im Rahmen von Kirche und Diakonie gründen, arbeiten mit Ehrenamtlichen oder Freiwilligen zusammen und wollen sicher gehen, dass alle bestmöglich versichert sind? Mit Anfragen zur Mitversicherung wenden Sie sich an das Landeskirchenamt:
0431 9797-5 • info@lka.nordkirche.de.

Ehrenamtlich und freiwillig tätige Mitarbeitende sind so in der Regel gesetzlich unfallversichert. Diese Unfallversicherung sichert gegen Arbeits- und Wegeunfälle und Berufskrankheiten ab. Sie gleicht Gesundheitsschäden aus, die ehrenamtlich und freiwillig Tätige selbst erleiden. Nicht versichert sind in der gesetzlichen Unfallversicherung Schäden, die ehrenamtlich oder freiwillig Tätige anderen Personen zufügen. Auch Sachschäden, die Versicherte selbst erleiden, werden von der Unfallversicherung in aller Regel nicht ersetzt.

Es gibt aber die Möglichkeit, für gewählte oder beauftragte Ehrenämter oder Freiwilligenarbeit, z. B. in gemeinnützigen Vereinen freiwillig Zusatzversicherungen abzuschließen. Ein Verein kann Anmeldung und Beitrag übernehmen, um diese Versicherung nicht den Beauftragten selbst zu überlassen.

Die Bedingungen für den Unfallschutz von ehrenamtlich und freiwillig Tätigen wurden in den letzten Jahren immer weiter verbessert. Umfassende Informationen zum Unfallversicherungsschutz im Ehrenamt finden Sie in der Broschüre ›Zu Ihrer Sicherheit – Unfallversichert im Ehrenamt‹, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und in der Broschüre

›Versicherungsschutz für Ehrenamtliche in Kirche, Caritas und Diakonie‹, Herausgeber Ecclesia Versicherungsdienst GmbH. Neben detaillierten Hintergrundinformationen finden Sie außerdem Hinweise zu den jeweiligen gesetzlichen Grundlagen. Die Broschüre ›Zu Ihrer Sicherheit – Unfallversichert im Ehrenamt‹ finden Sie unter www.engagiert-nordkirche.de.

Versicherungsschutz genießen auch diejenigen Personen, die sich ehrenamtlich im Bereich der vorschulischen Erziehung, in Kinderhorten oder Kinderkrippen einbringen und wenn es sich um eine Einrichtung handelt, die der Erlaubnis nach § 45 SGB XIII (oder der Erlaubnis einer entsprechenden landesrechtlichen Regelung) bedarf (SGB XIII betrifft die Kinder- und Jugendhilfe; § 45: Erlaubnis für den Betrieb einer Einrichtung. Befreit von der Erlaubnis sind z.B. Jugendherbergen oder Schullandheime). Versichert sind auch ehrenamtlich Tätige in Tagespflegestellen.

Im Bereich Schulen kann Versicherungsschutz bestehen, wenn Tätigkeiten im Verantwortungsbereich der Schule durchgeführt werden, wie z. B. das Mitwirken im Elternbeirat. Beispiele für versicherte Tätigkeiten: Elternbeirat, Begleitpersonen auf Wanderungen, die anstatt von Lehrkräften die Schüler beaufsichtigen, Elternvertreter, Mithelfer bei der Hausaufgabenbetreuung (aber nur, wenn sie gemeinsam von Schule und Elternbeirat organisiert wurde), Schülerlotse.

Beispiele für nicht versicherte Tätigkeiten:

- ▶ Beförderung der Kinder zu Schule/Kinderergarten (es sei denn, der Fahrer befindet sich gleichzeitig auf dem Weg zur Arbeitsstätte)
- ▶ Begleitperson auf einer allgemeinen Schulveranstaltung/Kita-Veranstaltung (z. B. ein Laternenumzug, ein Schul-/Kita-Fest)
- ▶ Tätigkeiten in selbst organisierten Eltern-Kind-Gruppen.

Haftpflichtschutz

Neben der Unfallversicherung besteht auch Haftpflichtversicherungsschutz für ehrenamtlich und freiwillig Engagierte über die Sammelversicherungsverträge der Nordkirche, z. B. Mietsachschäden, Vermögensschäden oder Umweltschäden. Achten Sie auf genauere Informationen und Ausnahmefälle. In Fällen von Fahrlässigkeit greifen die Versicherungen ebenso wenig wie bei »bewusst in Kauf genommenen Risiken«, die u. a. bei der Teilnahme von Spiel- und Sportveranstaltungen vorausgesetzt werden, z. B. bei Risikosportarten wie Skaten.

Nicht versichert – Schäden durch Diebstahl und Verlust

Nutzen Ehrenamtliche oder Freiwillige für ihre Tätigkeit private Arbeitsmittel (z. B. Musikinstrumente, PCs) besteht hierfür regulär keine Diebstahlversicherung. Als Einrichtung oder Kirchengemeinde haben Sie die Möglichkeit, solche Fälle freiwillig zu versichern. Das ist ebenfalls für den Verlust von Schlüsseln einer Schließanlage der eigenen Gemeinde oder Einrichtung möglich. Der Sammel-Versicherungsvertrag beinhaltet keine Schlüsselversicherung.

Prüfen Sie – auch als kleiner Verein – im Gespräch mit der Berufsgenossenschaft, wie der jeweilige Unfallversicherungsschutz im Einzelfall aussieht.

HINWEIS

Mehr zum gesetzlichen Versicherungsschutz und zu den Sammelversicherungsverträgen der Nordkirche ist in der Broschüre ›Informationen zum Versicherungsschutz der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland‹ zu finden. Die Broschüre liegt den Kirchenkreisen und den Vorsitzenden der Kirchengemeinden vor und/oder ist über das Landeskirchenamt zu beziehen.

Die Folgen von Arbeitsunfällen müssen in einer Klinik der gesetzlichen Unfallversicherung (siehe: www.bg-kliniken.de) oder von einem Durchgangsarzt (siehe: www.dguv.de – Stichwort: Datenbanken) behandelt werden, wenn die Unfallverletzung über den Unfalltag hinaus zur Arbeitsunfähigkeit führt, die Unfallverletzung voraussichtlich länger als eine Woche ärztlich behandelt werden muss oder infolge eines Arbeitsunfalls eine Wiedererkrankung eintritt. Der Arbeitgeber bzw. die Dienststelle meldet der Berufsgenossenschaft den Arbeitsunfall. Für Mitarbeitende der Nordkirche sind die VBG-Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, die BGW – Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege und die SVLFG – Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau zuständig. Auf den Internetseiten der Berufsgenossenschaften finden Sie auch die Unfallanzeigen-Formulare.



Dienstreise-Kasko-Fonds

Eine Entschädigung aus dem Dienstreise-Kasko-Fonds (keine Versicherung) der Nordkirche kann nur erfolgen, wenn ein Fahrzeugschaden auf einer vorab angeordneten und genehmigten Dienstreise und auf Fahrten von und zur Tätigkeit entstanden ist. Die vertragliche Leistungspflicht erstreckt sich auf die Regulierung der nachgewiesenen Reparaturkosten der privaten Kraftfahrzeuge der ehrenamtlich oder freiwillig tätigen kirchlichen oder diakonischen Mitarbeiter. Bei Fremdschäden (Haftpflicht-Schäden) reguliert die eigene KFZ-Haftpflichtversicherung des Fahrzeughalters. Eventueller Rabatverlust wird aus dem Fonds reguliert. Schäden sind unverzüglich anzuzeigen. Weisen Sie Ehrenamtliche darauf hin. Eine Reparaturfreigabe kann erst nach Eingang der Schadensanzeige bei der Ecclesia erfolgen (Einschalten von Sachverständigen durch die Ecclesia). Eventuelle eigene besondere Vertragsvereinbarungen sind zu berücksichtigen (z.B. bei Kasko-Select-Verträgen).

Schadensanzeigen sind auf der Startseite der Ecclesia-Versicherungsdienst GmbH unter ›Service‹ abrufbar. Nach dem vollständigen Ausfüllen sind sie auszudrucken und von der entsprechenden Einrichtung abgezeichnet an die Ecclesia-Versicherungsdienst GmbH zur Bearbeitung zu leiten.

HINWEIS

Hilfreiche Informationen zu Versicherungsschutz für Ehrenamtliche und Freiwillige in Kirche und Diakonie bietet auch die Ecclesia Versicherungsdienst GmbH www.ecclesia.de/ecclesia-allgemein/service/bestellservice.

Sie haben noch Fragen, die nicht beantwortet sind? Wenden Sie sich an die Zuständige in Ihrem Kirchenkreis oder Ihrer Einrichtung. Ihre Ansprechpartner für Fragen rund um das Thema Versicherungen im Landeskirchenamt in Kiel sind erreichbar unter 0431 9797 - 5, oder bei der Ecclesia in Detmold unter 05231 603 - 0.

Aufsichtspflicht

Aufsichtspflichtige Personen sind verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die ihnen zur Aufsicht anvertrauten Minderjährigen selbst nicht zu Schaden kommen und anderen Personen keinen Schaden zufügen. Den Personensorgeberechtigten (z. B. Eltern) ist es möglich, die Aufsichtspflicht über ihre minderjährigen Kinder per Vertrag auf Dritte zu übertragen.

Dabei sind an das Zustandekommen eines solchen Vertrages keine strengen Anforderungen zu stellen, zumal eine bestimmte Form oder ein bestimmter Inhalt nicht zwingend vorgeschrieben sind. Es genügt, wenn sich aus den äußeren Umständen erschließen lässt, dass sich der Dritte der Übernahme von Aufsichtspflicht mit allen rechtlichen Folgen bewusst ist und sich auch entsprechend rechtlich binden will. Der Vertrag wird zwischen den Eltern und der Institution geschlossen, für die der Ehrenamtliche arbeitet bzw. von der er beauftragt wurde.

Wer Minderjährige betreut und die Aufsichtspflicht verletzt, kann nach §§ 823, 832 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) für den entstandenen Schaden haften, wenn minderjährige Aufsichtsbedürftige oder Dritte zu Schaden kommen.

Es ist rechtlich möglich, die Schadenshaftung der Institution gegenüber den Eltern wegen Verletzungen der Aufsichtspflicht vertraglich zu beschränken. Geschieht dies z. B. auf einem Anmeldeformular oder auf einer Veranstaltungsausschreibung, so kann lediglich die Haftung für die Fälle einer Aufsichtspflichtverletzung infolge leichter Fahrlässigkeit ausgeschlossen werden. Die Haftung für Schäden aufgrund grober Fahrlässigkeit und Vorsatz ist nicht aufzuheben.

Ehrenamtliche setzen sich nur im Falle des Vorsatzes Regressforderungen der Institution aus. Das heißt in dem Fall, in dem er oder sie im sicheren Vorhersehen ein bewusstes Handeln folgen lässt.

Verschwiegenheit

Ehrenamtlichen wird bei ihrer Tätigkeit Vieles anvertraut. Für Mitglieder der Kirchengemeinderäte regelt § 18 Absatz 5 Kirchengemeindeordnung, dass sie über die im Kirchengemeinderat behandelten Angelegenheiten, deren Geheimhaltung der Natur nach erforderlich oder besonders angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren haben. Darüber hinaus haben alle Ehrenamtlichen über vertrauliche Angelegenheiten und über alles, was ihnen in Ausübung der Seelsorge anvertraut und bekannt gemacht worden ist, Verschwiegenheit zu wahren (§ 51 Absatz 6 i.V.m. § 52 Absatz 5 Kirchengemeindeordnung). Ehrenamtliche, die mit dem Umgang von personenbezogenen Daten betraut sind, sind auf die Wahrung des Datengeheimnisses nach § 6 DSGVO zu verpflichten (§ 18 Absatz 5 Kirchengemeindeordnung). Nehmen Sie Informationen zur Verschwiegenheit unbedingt in Ihre Gespräche zu Vereinbarungen mit Ehrenamtlichen oder Freiwilligen mit auf.

Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt

Das Thema sexualisierte Gewalt betrifft neben den Kirchen und diakonischen Einrichtungen auch Kindertagesstätten, Schulen, Sportvereine oder Träger der Kinder und Jugendhilfe. Als Reaktion auf die Fälle von sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen gegenüber Kindern und Jugendlichen in Kirchengemeinden und Einrichtungen der Nordkirche hat es eine intensive Diskussion über die Entwicklung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen gegeben, um solchen Situationen zukünftig stärker vorzubeugen. Hierzu gehört u. a. die Entwicklung und Umsetzung von Schutzkonzepten. Elementare Bestandteile von Schutzkonzepten sind z. B. Notfallpläne und Ansprechpersonen bei Hinweisen auf Grenzverletzungen oder sexualisierte Gewalt, sowie Fortbildungen und Schulungen für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende.

Zeugnisverweigerungsrecht

Nur selten geht es bei Anvertrautem um strafrechtlich relevante Dinge. Im strafrechtlichen Verfahren und im staatsanwaltlichen Ermittlungsverfahren haben ehrenamtlich Mitarbeitende in der Regel kein Zeugnisverweigerungsrecht (§ 53 Strafprozessordnung). Das strafprozessuale Zeugnisverweigerungsgesetz steht nur denjenigen zu, die einen besonderen Seelsorgeauftrag erfüllen. Dies regelt das Seelsorgegeheimnisgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie das dazu erlassene Seelsorgegeheimnisgesetz der Nordkirche. Personen kann ein besonderer Seelsorgeauftrag schriftlich erteilt werden. Falls Ehrenamtlichen etwas in ›Seelsorgegesprächen‹ anvertraut werden soll, ist es Pflicht der Ehrenamtlichen, darauf hinzuweisen, dass sie kein Zeugnisverweigerungsrecht haben. Auch im Verfahren vor Zivil-, Verwaltungs-, Sozial- und Arbeitsgerichten sowie in Schiedsverfahren haben Ehrenamtliche grundsätzlich kein Zeugnisverweigerungsrecht.

Mehr Informationen zum Thema Schutzkonzepte unter:

www.kein-raum-für-missbrauch.de.

Zu einer effektiven Präventionsarbeit gehört weiterhin: die Erarbeitung eines Verhaltenskodexes und die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung zur Wahrung eines grenzachrenden und respektvollen Miteinanders sowie die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses.



Selbstverpflichtungserklärung

Die Verantwortung für den Schutz von Kindern und Jugendlichen in der Gemeinde liegt bei den beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in den kirchlichen und diakonischen Arbeitsbereichen. Das beinhaltet die Reflexion des eigenen Handelns mit Blick auf eine angemessene Einhaltung von Nähe und Distanz, sowie die Thematisierung von Grenzverletzungen, die durch andere Mitarbeitende, durch Dritte oder auch durch Kinder und Jugendliche (absichtlich oder unabsichtlich) begangen werden. Das ist durch Aus- und Fortbildungen zu dem Thema möglich. Die im Rahmen einer Selbstverpflichtungserklärung aufgeführten Aspekte sollen einen verlässlichen Rahmen für ein respektvolles Miteinander schaffen. Die eigene Unterschrift bekräftigt das und verpflichtet dazu, für eine Kultur von Respekt und Grenzachtung einzustehen und sich nach bestem Wissen und Gewissen dafür einzusetzen.

Das Muster für eine solche Selbstverpflichtungserklärung finden Sie als Anlage zur ›Verwaltungsvorschrift der Nordkirche über eine Selbstverpflichtung und die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vom 26. August 2016‹ mit Gültigkeit durch die Veröffentlichung im Kirchlichen Amtsblatt 10|2016. Sie gilt formal für die kirchlichen Körperschaften. Wir empfehlen sie auch darüber hinaus. Sie ist einzusehen unter www.komm-mir-nicht-zu-nah.de.

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

Das erweiterte Führungszeugnis ist ein Baustein einer umfassenden Präventionsarbeit, die der Kirche oder Diakonie anvertrauten Kindern, Jugendlichen und Schutzbefohlenen eine größtmögliche Sicherheit gewähren soll. Die selbstverständliche Vorlagepflicht des Führungszeugnisses dient als Signal dafür, dass innerhalb unserer Kirche und Diakonie keine Täter geduldet werden. Sie ist ein Instrument, um bereits einschlägig vorbestrafte Personen von einer Tätigkeit im Kinder- und Jugendbereich fernzuhalten. Sie wirkt nur, wenn unschuldige Menschen bereit sind, den Aufwand der Vorlage auf sich zu nehmen.

Für die Wahrnehmung von Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe darf keine Person beschäftigt werden, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt worden ist. Für Träger der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe (z. B. Kirchengemeinden) gehört es zum gesetzlichen Standard, dass beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende bei ihrem Dienstgeber ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen müssen. Zu diesem Zweck soll sich der Dienstgeber bei neu hinzukommenden Ehrenamtlichen und in sich wiederholenden Abständen von den Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen lassen. Darüber hinaus sollen mit den Trägern der freien Jugendhilfe Vereinbarungen über solche Tätigkeiten geschlossen werden, die auf Grund von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Kindern und Jugendlichen nur nach Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses wahrgenommen werden dürfen.

Im Zuständigkeitsbereich der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland betrifft dies all solche Träger, die für Maßnahmen und Projekte staatliche Zuschüsse erhalten. Dies kann auch Kirchengemeinden oder andere kirchliche Einrichtungen betreffen (z. B. Kindertagesstätte, Jugendfreizeit, Projekt zur Hausaufgabenbetreuung o. Ä.).

Die Nordkirche empfiehlt daher im Rahmen der Präventionsarbeit die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses durch alle beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, die in der Kinder- und Jugendarbeit oder im kinder- und jugendnahen Bereich tätig sind (Verwaltungsvorschrift der Nordkirche über eine Selbstverpflichtung und die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vom 26. August 2016, KABI 10|2016, S. 358). Diese Maßnahme dient dem Schutz der im kirchlichen Raum anvertrauten Kinder und Jugendlichen und führt zu einer Angleichung der Qualitätsstandards in der pädagogischen Arbeit.

Kosten für die Ausstellung des erweiterten Führungszeugnisses

Für ehrenamtlich tätige Personen erfolgt die Erteilung von Führungszeugnissen in der Regel gebührenfrei, wenn die Notwendigkeit durch die Kirchengemeinde oder diakonischen Einrichtung in einem Schreiben bestätigt wird.⁶ Die muss im jeweiligen Einzelfall mit dem zuständigen Anstellungsträger geklärt werden. Ein Muster für ein solches Schreiben stellen die unten genannten Stellen zur Verfügung.

Einsichtnahme und Verwahrung des erweiterten Führungszeugnisses

Erweiterte Führungszeugnisse von ehrenamtlichen Mitarbeitenden werden einer hauptamtlichen Leitungsperson nur zur Einsichtnahme vorgelegt. Die Einsichtnahme sollte von der Leitungsperson entsprechend dokumentiert werden.

HINWEIS

›Zur Verwaltungsvorschrift über eine Selbstverpflichtung und die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vom 26. August 2016‹ bieten die Arbeitsstellen Ehrenamt und Prävention eine Muster-Vorlage zur Dokumentation zur Verfügung. Sie finden Sie unter www.engagiert-nordkirche.de.

Fortbildungen zu Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt

Ehrenamtliche haben in ihrer Arbeit die Chance, besondere Nähe zu Kindern und Jugendlichen aufzubauen. Dadurch können sie auch bei schwierigen Themen zu Vertrauenspersonen werden. Ehrenamtlich oder freiwillig Engagierte sollten diese Rolle kennen und darin bei Bedarf handlungsfähig sein. Dazu sind regelmäßige Schulung zum Thema Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt und Grenzverletzungen bereichernd und notwendig. Idealerweise sollten Selbstverpflichtungserklärungen nicht ohne eine entsprechende inhaltliche Fortbildung unterzeichnet werden. Diese kann z. B. mit Hilfe einer externen Beratungsstelle durchgeführt werden. Die Koordinierungsstelle Prävention hilft, eine Beratungsstelle in Ihrer Nähe zu finden.

HINWEIS

Materialien und nähere Informationen
www.engagiert-nordkirche.de
www.kirche-gegen-sexualisierte-gewalt.de

Informationen und Material zu Verhaltenskodex und Selbstverpflichtungserklärungen

www.komm-mir-nicht-zu-nah.de
Sie finden dort auch Vorlagen zur Dokumentation der Einsichtnahme.

⁶ Bundesamt für Justiz, Merkblatt: ›Ein besonderer Verwendungszweck liegt regelmäßig vor, wenn ein Führungszeugnis zum Zwecke des Ausübens einer ehrenamtlichen Tätigkeit in einer gemeinnützigen oder vergleichbaren Einrichtung benötigt wird.‹



Engagementfreundlichkeit als Prozess

›Alte‹ und ›Neue‹

Niemand verachte dich wegen deiner Jugend (...).

Einen Alten schilt nicht, sondern ermahne ihn als einen Vater, die Jungen als Brüder. (1. Timotheus 5,1)

Wie kann das Wissen der erfahrenen ehrenamtlich oder freiwillig Engagierten fruchtbar bleiben?

Wie kommen Neue gut ins Arbeiten?

Die Motivation und die Bedingungen für freiwilliges Engagement verändern sich ständig, sowohl bei jedem engagierten Einzelnen im Laufe der verschiedenen Lebensphasen als auch in gesellschaftlichen Umbrüchen. Für gute ehrenamts- und freiwilligenfreundliche Arbeit gilt es deshalb, von Zeit zu Zeit zu reflektieren, ob die Bedingungen noch zu den Menschen passen, die miteinander arbeiten. Die Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten für ehrenamtliches/freiwilliges Engagement ist ein vorrangiges Ziel der Kirche, die sich offen und partizipativ versteht und kraftvoll in die Welt wirkt.

Nutzen Sie sowohl für den ersten systematischen Blick auf Ihre Situation neben diesem Buch auch Ansprechpartner in Kirchenkreisen, Kirchenregionen, Landeskirche oder Landesverbänden. Häufig hilft bei Analyse und Entwicklung von konkreten Plänen für die eigenen Bedingungen ein fachlicher Blick von ›außen‹.

HINWEIS

Sie haben noch Fragen, um im Prozess etwas Eigenes zu entwickeln? Hier finden Sie hilfreiche Ansprechpartner.

Ansprechpartnerinnen aus Kirchenkreisen und Landesverbänden finden Sie auf www.engagiert-nordkirche.de/netzwerk.html.

Regelmäßig alle vier Monate (01.02. | 01.06. | 01.10.) informiert der Newsletter Ehrenamt der Nordkirche über aktuelle Entwicklungen rund um die Förderung ehrenamtlichen und freiwilligen Engagements. Tragen Sie sich gern ein und nutzen Sie die Möglichkeit, auf dem Laufenden zu bleiben und auch eigene gute Ideen weiterzugeben.

HINWEIS

Auf www.engagiert-nordkirche.de können Sie unter Aktuelles den Newsletter abonnieren und auch die schon erschienenen Ausgaben nachlesen.

Sie wollen sich darüber hinaus mit dem Thema Ehrenamtsförderung beschäftigen? Schön! Auf www.engagiert-nordkirche.de befindet sich ein Portal im Aufbau, das regelmäßig wächst und allherhand Informationen zur Verfügung stellt. Dort finden Sie auch eine Literaturliste, die regelmäßig aktuelle hilfreiche Publikationen zusammenfasst.



