



Evangelischer
Kirchenkreis
Siegen

Ehrenamtskonzept

Erarbeitet 2016 aufgrund des Synodenbeschlusses vom 24. Juni 2015 durch die vom Kreissynodalvorstand eingesetzte „Projektgruppe Ehrenamt“:

Erika Denker (Ev. Frauenhilfe), Heike Dreisbach (Erwachsenenbildung), Anja Hillebrand (Jugendreferat), Armin Neuser-Moos (Altenheim- & Krankenhauseelsorge), Volker Schubert (Superintendentur), Gunder Stein (Kirchengemeinde SI-Weidenau)

Der Synode des Ev. Kirchenkreises Siegen am 29. Juni 2016 vorgelegt *und beschlossen*.

Inhaltsverzeichnis

(1) Einleitung und Inhalte	
(1.1) Die aktuelle Bedeutung des Ehrenamtes	3
(1.2) Die theologische Grundlegung des Ehrenamtes für den Ev. Kirchenkreis Siegen	4
(2) Die Gewinnung von Ehrenamtlichen	
(2.1) Stellenbeschreibungen sowie Vereinbarungen zu Schweigepflicht und Datenschutz	5
(2.2) Konfliktmanagement	8
(3) Die Begleitung von Ehrenamtlichen	
(3.1) Qualifizierung & Fortbildung	10
(3.2) Supervision	
(4) Die Anerkennung des ehrenamtliche Engagement	
(4.1) Formulare: Nachweis über ehrenamtliche Tätigkeit, Übersicht über Arbeitsstunden, Antrag auf Fahrtkosten- Erstattung,	12
(4.2) Rituale: Einführungen, Ehrungen, Verabschiedungen	15
(5) Empfehlungen und Materialien zum Ehrenamt	
(5.1) Empfehlungen	18
(5.2) Material	
Beschlussvorschlag	19

Kapitel 1: Einleitung und Inhalte

(1.1): Die aktuelle Bedeutung des Ehrenamtes für den Ev. Kirchenkreis Siegen

Immer wieder steht die Gewinnung von Ehrenamtlichen für die kirchliche Arbeit vor neuen Herausforderungen: Auf der einen Seite wollen sich Menschen, die zuvor wenig mit Kirche zu tun hatten, in der Arbeit mit Flüchtlingen ehrenamtlich engagieren. Auf der anderen Seite gelingt es zunehmend schwerer, Menschen zu gewinnen, die sich ehrenamtlich in einem Presbyterium engagieren möchten.

In diesen gegensätzlichen Herausforderungen spiegelt sich ein Wandel des Ehrenamtes in den letzten Jahren wieder: Aspekte dieses Wandels sind u.a. das geringere Zeitbudget der Menschen für ehrenamtliches Engagement, die gestiegenen Ansprüche an ein qualifiziertes Ehrenamt, die übrigen „Mitbewerber_innen auf dem Markt“ des Ehrenamtes, die häufiger formulierte Frage von Ehrenamtlichen nach dem „persönlichen Gewinn“ etc. Damit findet im Ehrenamt ein Perspektivwechsel statt: War das Ehrenamt in der Vergangenheit dadurch geprägt, dass Menschen in ehrenamtliches Engagement „herein rutschten“, müssen jetzt Ehrenamtliche aktiv umworben und gesucht werden.

Die Herausforderungen des Ehrenamtes in einer Zeit des Wandels zu gestalten, dazu soll das Ehrenamtskonzept des Ev. Kirchenkreises Siegen eine Hilfestellung bieten: Durch die Verbindung struktureller Ansätze mit praxisnahen Arbeitshilfen soll eine konkrete Arbeitshilfe vorliegen, die bei (fast) allen Aspekten des Ehrenamts sehr konkret genutzt werden kann.

Dabei umfasst das Ehrenamtskonzept Überlegungen und Arbeitshilfen, die speziell für unseren Kirchenkreis in Siegen ausgearbeitet worden sind. Es geht aber auch davon aus, dass das „Rad nicht in allen Fällen neu erfunden werden muss“, sondern dass auf fundierte Erarbeitungen zum Thema aus anderen Landeskirchen, Kirchenkreisen, Verbänden, Kirchengemeinden, außerkirchlichen Organisationen etc. zurückgegriffen werden kann (s. a. 5.2).

Konkret setzt sich das kreiskirchliche Ehrenamtskonzept aus fünf Kapiteln zusammen, wobei jedes Kapitel aus einer kurzen inhaltlichen Erläuterung besteht sowie aus einer Arbeitshilfe, die problemlos in der Praxis eingesetzt werden kann.

Um den Einsatz der Arbeitshilfen noch weiter zu erleichtern, werden diese – als Bestandteil des gesamten Konzeptes - jeder Kirchengemeinde auf einem USB-Stick als Word- und pdf-Datei an die Hand gegeben, so dass sie direkt benutzt werden können.

Schließlich wird das Referat für Erwachsenenbildung des Ev. Kirchenkreises Siegen das Ehrenamtskonzept in der kommenden Zeit in allen 29 Kirchengemeinden vorstellen – idealerweise verbunden mit dem Ziel, in jeder Kirchengemeinde Verantwortliche für das ehrenamtliche Engagement zu finden.

(1.2): Die theologische Grundlegung des Ehrenamtes für den Ev. Kirchenkreis Siegen

Ehrenamtliches Engagement ist ein Kennzeichen, wenn nicht DAS Kennzeichen einer christlichen Gemeinde: Jede und jeder bringt seine und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zum Wohle der Gesamtheit ein – und damit zur Ehre Gottes. Dabei stehen der hauptamtliche und der ehrenamtliche Dienst in der christlichen Gemeinde gleichberechtigt nebeneinander und beide sind Antwort auf den Auftrag Gottes an die christliche Gemeinde.

Biblich gesprochen wird das Ehrenamt dem Auftrag des auferstandenen Christus an seine Jüngerinnen und Jünger in Joh. 20, 21 gerecht: *„Da sprach Jesus abermals zu ihnen: Friede sei mit euch! Wie mich der Vater gesandt hat, so sende ich euch.“* Im 1. Petrus-Brief, 4, 10f. wird dieser Auftrag in dem folgenden Satz zusammengefasst: *„Dienet einander ein jeglicher mit der Gabe, die er empfangen hat, als die guten Haushalter der mancherlei Gaben Gottes. Wenn jemand predigt, dass er's rede als Gottes Wort; wenn jemand dient, dass er's tue aus der Kraft, die Gott gewährt, damit in allen Dingen Gott gepriesen werde durch Jesus Christus. Sein ist die Ehre und Gewalt von Ewigkeit zu Ewigkeit!“* Und schließlich findet diese Einladung einen weiteren Aufschlag in 1. Kor. 12, 4-6: *„Es sind verschiedene Gaben, aber es ist ein Geist; und es sind verschiedene Ämter, aber es ist ein Herr. Und es sind verschiedene Kräfte, aber es ist ein Gott, der da wirkt alles in allen.“*

In der Reformation hat diese Erkenntnis und dieser Auftrag in Martin Luthers Postulierung des *„Priestertums aller Gläubigen“* ihren Ausdruck gefunden; die Barmer Theologische Erklärung formuliert es in der These IV wie folgt: *„Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.“*

Dabei fügt sich das Ehrenamtskonzept des Ev. Kirchenkreises Siegen ein in die *„Grundsätze zur ehrenamtlichen Arbeit in der EKvW“*, veröffentlicht in der Broschüre *„E wie Ehrenamt - Materialien für den Dienst in der Evangelischen Kirche von Westfalen zur Förderung der Zusammenarbeit und des Dialogs zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen“*: [http://www.evangelisch-in-westfalen.de/service/downloads/detailansicht/ch/31de5933b9bc46429281a34aadf2842b/?tx_docdownload_main\[controller\]=Document&tx_docdownload_main\[action\]=show&tx_docdownload_main\[document\]=167](http://www.evangelisch-in-westfalen.de/service/downloads/detailansicht/ch/31de5933b9bc46429281a34aadf2842b/?tx_docdownload_main[controller]=Document&tx_docdownload_main[action]=show&tx_docdownload_main[document]=167)

Wie empfehlen daher den Kirchengemeinden – und einige haben sich bereits entsprechend auf den Weg gemacht – eine eigenes Ehrenamtskonzept zu erarbeiten, das zu den jeweiligen Bedingungen vor Ort passt. Ein reflektiertes ehrenamtliches Arbeiten bietet der Kirchengemeinde die Chance, ihre geistlichen und sozialen Aufgaben „stärker“ und damit zukunftsfähiger umzusetzen.

Dabei gilt der ausdrückliche Dank all denjenigen Menschen in Kirchengemeinden, Einrichtungen etc. die schon bisher durch ihr ehrenamtliches Engagement den Auftrag der Kirche auf vielfältige Weise und mit langem Atem umgesetzt haben: Ehrenamtliches Engagement war und ist prägend für die Kirche, gerade deshalb ist eine konzeptionelle Erarbeitung so entscheidend!

Kapitel 2: Die Gewinnung von Ehrenamtlichen

(2.1.1) Stellenbeschreibungen – ein Beispiel

In unserer Kirchengemeinde XY werden viele wichtige und notwendige Aufgaben von Ehrenamtlichen übernommen. Vom Kindergottesdienst bis zum Besuchsdienst, vom Jugendmitarbeitenden bis zum Mitglied im Presbyterium, vom Kirchcafé bis zum Gottesdienst „Guten-Abend-Kirche“, von der Krabbelgruppe bis zum Frauenabendkreis, vom Bibelteilen bis zum ökumenischen Friedensgebet – ohne ehrenamtliche Mitarbeiter_innen würde es das alles nicht geben. Damit diese Aufgabenfelder eine Zukunft haben, suchen wir neue Mitarbeiter_innen: Menschen, die Spaß haben am Gestalten, die Verantwortung übernehmen, Menschen, die für andere, für Gott, für unsere Kirchengemeinde da sein möchten. Wir suchen Menschen, die Ihre Zeit und Ihre Begabungen einbringen und ausprobieren wollen.

Ganz konkret suchen wir heute Menschen zur Mitarbeit in der **Jugendarbeit** unserer Gemeinde

Wer wir sind:

Wir sind die evangelische Jugend der Kirchengemeinde XY (Foto und/oder Logo) Wir treffen uns im Gemeindehaus XY. Dort findet auch unsere Jungschar- und Jugendarbeit statt. Das Team der Kinder- und Jugendarbeit wird hauptamtlich geleitet von NN. NN ist Sozialpädagoge/-in, beim Kirchenkreis Siegen angestellt und für die Kirchengemeinde XY zuständig.

Was ist unsere Aufgabe, unser Ziel?

Wir haben uns zur Aufgabe gestellt, Kindern von 6 - 11 Jahren eine Gruppe anzubieten in der gespielt, gebastelt und von Gott erzählt wird. Außerdem gibt es eine Jugendgruppe. Dort treffen sich junge Menschen ab 14 Jahren um miteinander zu lernen, sich über Gott und Glauben auszutauschen, zu klönen, Freizeit zu verbringen und vieles mehr.

Was sollten Sie mitbringen?

Freude am Austausch mit anderen, Spaß an der Arbeit mit Jugendlichen und natürlich etwas Zeit. Inklusive der Vorbereitungszeit, den Mitarbeitertreffen und den 14-tägigen Gruppenstunden ca. 3 Stunden/Woche. Und noch was wichtiges: Die JuLeiCa - die Jugendleiterkarte. Wenn Ihnen das nichts sagt – kein Problem. Wir bieten für den Erwerb der JuLeiCa Fortbildungseinheiten an. Für einige Aufgaben ist zudem ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis notwendig.

Was bieten wir Ihnen?

Motivierte Menschen, Erfahrungen, die man nur in einem Team machen kann, Projektarbeit, Gemeinschaft und Austausch. Die Arbeit wird von der Kirchengemeinde unterstützt. Aufwendungen werden erstattet, auch besteht Versicherungsschutz. Uns stehen Arbeitshilfen/Materialien zur Verfügung. Außerdem besteht die Möglichkeit, an Aus- und Bildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Wir freuen uns sehr auf Ihre Mitarbeit!

(2.1.2) Vereinbarung zur Schweigepflicht

In bestimmten Arbeitsbereichen und verantwortungsvollen ehrenamtlichen Tätigkeiten ist es sinnvoll, schriftliche Vereinbarungen über die Tätigkeit zu fassen. Das betrifft auch die Bereiche Verschwiegenheit und Datenschutz. Dafür finden Sie hier Vorlagen, wobei ein Exemplar bei der/dem Unterzeichnenden, eines in der Kirchengemeinde verbleibt.

Erklärung zur Schweigepflicht im Ehrenamt

Ich bin heute von

(Name der Kirchengemeinde/Einrichtung)

(Adresse der Kirchengemeinde/Einrichtung)

(Name des Gesprächspartners)

über meine Pflicht zur Verschwiegenheit hinsichtlich personenbezogener Informationen, die ich durch meine ehrenamtliche Tätigkeit erfahren habe, unterrichtet worden. Diese Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach dem Ende meines ehrenamtlichen Engagements bestehen.

(Name, Vorname)

(Datum, Unterschrift)

Quelle: Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe Wie darf ich dieses Dokument benutzen? Mehr unter: www.gemeindemenschen.de/nutzungsbedingungen © gemeindemenschen.de

(2.1.3) Erklärung zum Datenschutz

Erklärung zum Datenschutz

(Verantwortliche Stelle)

Sehr geehrte(r) Frau/ Herr

Aufgrund Ihrer Aufgabenstellung verpflichte ich Sie auf die Wahrung des Datengeheimnisses nach § 6 DSGVO. Es ist Ihnen nach dieser Vorschrift untersagt, unbefugt personenbezogene Daten zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen.

Diese Verpflichtung besteht auch nach Beendigung Ihrer Tätigkeit fort. Verstöße gegen das Datengeheimnis können strafbar sein. Sie können Schadensersatzansprüche des Dienstherrn oder Dritter begründen. In der Verletzung des Datengeheimnisses kann zugleich eine Verletzung der Schweigepflichten liegen.

Über alle Angelegenheiten, die Ihnen in Ausübung Ihres Dienstes bekannt geworden und die ihrer Natur nach und infolge besonderer Anordnungen vertraulich sind, haben Sie Verschwiegenheit zu wahren, auch wenn Ihr Ehrenamt nicht mehr besteht.

(Ort/Datum

Unterschrift der verantwortlichen Stelle)

Über die Verpflichtung auf das Datengeheimnis und die sich daraus ergebenden Verhaltensweisen, auch in Bezug auf die Schweigepflicht, wurde ich unterrichtet.

(Ort/Datum

Unterschrift der/ des Ehrenamtlichen)

(2.2) Konfliktmanagement

Das beste „Management“ zur Konfliktvermeidung ist ein Ehrenamt, das sich in fundierten und transparenten Strukturen entwickeln kann. Dazu gehören als Grundlage geklärte Aufträge, abgesprochene Verantwortlichkeiten und Qualifizierung.

Sollte es zu einem „Konflikt“ kommen, ist genau zu prüfen, ob dieser Konflikt seine Ursachen im Ehrenamt bzw. im Verhältnis von Ehren- und Hauptamtlichkeit hat oder ob andere Ursachen ausschlaggebend sind. In jedem Fall geht es darum, zwei Aspekte zu berücksichtigen: Einen theologischen und einen inhaltlichen.

Grundlage des theologischen Aspektes ist der Gedanke des „einen Leibes mit verschiedenen Gliedern“ (1. Kor. 12) und dem „Haupt, Christus, zu dem hin zu wachsen ist“ (Eph. 4.). Die hier eingeforderte gegenseitige Achtung und Solidarität der Konfliktpartner_innen zeigt, dass es immer erst um eine Frage der Haltung und Beziehung geht:

- ❖ Wie sehe ich die Rolle von Ehrenamtlichen bzw. von Hauptamtlichen?
- ❖ Welches Bild haben wir voneinander?
- ❖ Welche Erwartungen, auch unausgesprochen, haben wir?
- ❖ Was trauen wir einander zu – an Lernfähigkeit, an Verantwortungsübernahme, an Gestaltungsfähigkeit?
- ❖ Wo sehen wir Grenzen des Leistbaren/Verantwortbaren und warum?
- ❖ Wir lernen aus Fehlern am meisten. Wie viel „Fehlermachen“ ist bei uns erlaubt?
- ❖ Welche Rolle spielen Nächstenliebe (Mk. 12) und die Aufforderung zu gegenseitiger Vergebung (Mt. 6) in unserer Bearbeitung von Konflikten?

Sollte es gelingen, sich in einem, wie auch immer gearteten Konflikt, gegenseitig auf Lev. 19,18/Mk. 12,29ff verständigen, ist zumindest eine positive Grundlage für die Lösung des Konflikts gelegt. Sollte diese wider Erwarten scheitern, bietet Mt. 6, 12-15 immerhin noch die Möglichkeit keine „verbrannte Erde“ zu hinterlassen...

Strukturell könnte, neben anderen Methoden, zum Beispiel das „Harvard-Konzept“ für Konfliktparteien eine Hilfestellung bieten, den Konflikt konstruktiv zu lösen (daneben sei auch auf die Mediations- und Supervisionsangebote unter 3.2 hingewiesen).

Beim „Harvard-Konzept“ sollten vier Bedingungen eingehalten werden:

- ❖ Sachbezogen diskutieren: Trennen Sie bei den Konfliktpartner_innen die persönliche Ebene von der Sach- bzw. Interessensebene.
- ❖ Interessen abwägen: Konzentrieren Sie sich auf die Interessen der Konfliktpartner_innen und nicht auf ihre Positionen.
- ❖ Optionen suchen: Entwickeln Sie Entscheidungsoptionen bzw. Auswahlmöglichkeiten („win-win Ergebnis“).
- ❖ Beweise erbringen: Bestehen Sie auf objektiven Beurteilungskriterien (bspw. gesetzliche Regelungen, religiöse und/oder ethische Normen etc.), bei deren Ziel eine Übereinkunft ist, die den folgenden Anforderungen genügt:
 - die guten Beziehungen der Konfliktpartner_innen bleiben erhalten, beide Seiten nehmen mit, was sie brauchen – oder, wenn beide das Gleiche brauchen, teilen es fair (bspw. nach dem „Einer-teilt-einer-wählt“-Prinzip) –, und...
 - ...es wird zeiteffizient verhandelt (da nicht auf Positionen „herumgeritten“ wird).

Wichtig ist, dass sachlich verhandelt wird. Erreicht wird dies, indem:

- ❖ „faule Tricks“ in Verhandlungen sofort direkt angesprochen werden, um ihnen „den Wind aus den Segeln“ zu nehmen, und
- ❖ man sich nicht unter Druck setzen lässt, um zu einer Einigung zu gelangen, und ggf. die Verhandlungen unterbricht – bis das Gegenüber auf eine sachliche Verhandlungsart zurückfindet (hier kann auch die Verhandlungsart selbst zum Gegenstand des Verhandels werden)

Das Harvard-Konzept unterscheidet zwischen den beiden Kommunikations-Ebenen „Sachinhalt „ (also der zu verhandelnden Übereinkunft an sich) und „Verhandlungsführung“ (der Meta-Ebene) (vgl. u.a.: <https://de.wikipedia.org/wiki/Harvard-Konzept>).

Kapitel 3: Die Begleitung von Ehrenamtlichen

Um Ehrenamtliche in Ihrem Engagement gut begleiten zu können, werden für alle Arbeitsbereiche, in denen Ehrenamtliche eingesetzt sind, verlässliche Ansprechpartner_innen benannt und den Ehrenamtlichen bekannt gemacht.

Die Ehrenamtlichen erhalten regelmäßig (z.B. einmal jährlich, je nach Arbeitsbereich und Intensität des Einsatzes aber auch häufiger) die Möglichkeit zum Austausch mit der/dem zuständigen Ansprechpartner_in (Hilfestellung für Feedback: http://www.gemeindemenschen.de/system/files/downloads/91_uebersicht-10-regeln-zum-feedback-geben.pdf).

Darüber hinaus sollten Ehrenamtliche die Möglichkeit erhalten, sich regelmäßig mit anderen Ehrenamtlichen austauschen zu können (z.B. in Form von Mitarbeiter_innen-Abenden, oder in speziellen Teams wie z.B. einem Besuchsdienstkreis oder einem Kindergottesdienst-Helferkreis).

(3.1) Qualifizierung & Fortbildung

Zu einer guten Begleitung von Ehrenamtlichen gehört auch, dass Ihnen regelmäßig geeignete Fortbildungsmaßnahmen angeboten und die Teilnahme gefördert wird (z.B. durch Übernahme von Teilnehmerbeiträgen und Fahrtkosten). Die Möglichkeit, sich fortzubilden, dient zum einen der qualitativen Sicherung und Weiterentwicklung der ehrenamtlich geleisteten Arbeit. Fortbildungsangebote werden darüber hinaus von vielen Ehrenamtlichen auch als Wertschätzung ihrer Arbeit angesehen. Fortbildungsangebote leisten von daher einen wichtigen Beitrag zur Motivation.

Für Ehrenamtliche in den Gemeinden und Einrichtungen des Ev. Kirchenkreises Siegen bieten sich u.a. folgende Fortbildungsinstitutionen an:

[Amt für missionarische Dienste der EKvW](#)

[CVJM Kreisverband Siegerland](#)

[Diakonie Rheinland Westfalen Lippe](#)

[Erwachsenenbildung im Ev. Kirchenkreis Siegen](#)

www.frauenhilfe-westfalen.de

[Institut für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW](#)

[Institut für Kirche und Gesellschaft der EKvW](#)

[Jugendreferat im Ev. Kirchenkreis Siegen](#)

[Schulreferat in den Ev. Kirchenkreisen Siegen und Wittgenstein](#)

(3.2) Supervision

Ehrenamtlichen sollten über die Möglichkeit von Supervision informiert sein. Supervision für Ehrenamtliche in der Gemeinde wird angeboten über den Arbeitsbereich Supervision des Instituts für Aus-, Fort- und Weiterbildung der EKvW (<http://www.institut-afw.de/arbeitsbereiche-und-angebote/supervision/supervision-mit-ehrenamtlichen/>):

Antrag auf Erstattung von Fortbildungs- und Supervisionskosten Ehrenamtlicher

Antrag an die Gemeinde:

für die Erstattung von Fortbildungs- bzw. Supervisionskosten im Rahmen der ehrenamtlichen Arbeit von Frau/Herrn:

(Vorname) (Nachname)

tätig im Bereich:

Ich möchte am/von bis: _____ an einer
Fortbildung/Supervision mit folgendem Thema teilnehmen:

Bitte erstatten Sie mir den Teilnahmebeitrag in Höhe von _____ € bar/auf mein

Konto. (IBAN: _____)

Die Rechnungen bzw. entsprechende Nachweise habe ich beigefügt bzw. werde ich nachreichen.

Ort/Datum, Unterschrift der/s Antragsstellers(in)

Kapitel 4: Die Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements

(4.1.1) Nachweis über ehrenamtliche Tätigkeit

Ehrenamtliches Engagement erfolgt freiwillig und unentgeltlich, jedoch sollen Kosten erstattet werden, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit entstehen, z.B. Kosten für notwendige Materialien und Arbeitshilfen. Auch Reise-, Porto- oder Telefonkosten sowie Kosten für eine Fortbildung können bei der Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit anfallen.

Die finanziellen Möglichkeiten von Gemeinden, Kirchenkreisen und Einrichtungen sind sehr verschieden. Deshalb ist es erforderlich, im Voraus zu klären, welche Auslagen in welchem Umfang erstattet werden können und zu welchen Bedingungen. Es ist sinnvoll, diese Absprachen in der Beauftragung für die Tätigkeit festzuhalten.

Weiterhin benötigen Ehrenamtliche oft einen Nachweis über Ihre Tätigkeit. Für beide Bereiche finden Sie hier Vorlagen.

Herr/Frau _____, geboren am _____, war in der Zeit von _____ bis _____ ehrenamtlich tätig. Der Umfang der Tätigkeit betrug _____

_____Arbeitsstunden/Woche mit folgendem Inhalt:

...Kurzbeschreibung der Gemeinde/Einrichtung:

...Kurzbeschreibung des Tätigkeitsbereichs:

...Erworbene Kompetenzen/Teilnahme an Fortbildungen:

Ort, Datum, Stempel, Unterschrift Ansprechpartner_in zum Ehrenamt

(4.1.3) Antrag auf Erstattung der Fahrtkosten

Name, Vorname : _____

Straße : _____

PLZ/ Wohnort : _____

Telefon/E-Mail : _____

Im Rahmen meiner ehrenamtlichen Tätigkeit für _____
im Bereich _____
sind mir folgende Kosten entstanden:

Datum	Anlass	km
Summe der km		
Summe der Kosten		€
	_____ km x _____ €	

Dieses Formular ist für die Erstattung von Kosten gedacht, die Ehrenamtlichen im Rahmen ihrer Tätigkeit für den Träger des Ehrenamtes entstanden sind. Um den Verwaltungsaufwand zu vereinfachen, kann es sinnvoll sein, mehrere Belege für einen Antrag zu sammeln. Die Höhe der möglichen, abzurechnenden Kosten und den Abrechnungsmodus besprechen Sie bitte mit dem verantwortlichen Hauptamtlichen Ihres Tätigkeitsbereiches.

(4.2) Rituale: Einführungen, Ehrungen, Verabschiedungen

(4.2.1) Grundsätzliches

Wenn Sie als Gemeinde eine Einführung, Ehrung oder Verabschiedung von ehrenamtlichen Mitarbeiter_innen vornehmen möchten, sollten Sie die Art und Weise mit den betroffenen Ehrenamtlichen im Vorfeld besprechen und deren Einverständnis einholen! Zur Durchführung haben sich fest im (Kirchen-) Jahr eingeplante Termine bewährt:

- ❖ Zu Beginn des neuen Kirchenjahres am ersten Adventssonntag,
- ❖ der erste Sonntag nach Epiphania zu Beginn des neuen Kalenderjahres,
- ❖ die Sonntage nach den Oster- bzw. den Sommerferien.
- ❖ Viele Kommunen feiern am 05.12. eines Jahres den Tag des Ehrenamtes, den International Volunteer Day.

1. Die Vorstellung im Gemeindebrief, Ihrer Einrichtungsinformation oder Ihrer Webseite:

- ❖ Hierzu sollten Sie die Erlaubnis zur Veröffentlichung einholen, insbesondere dann, wenn Sie ein Foto veröffentlichen möchten.
- ❖ Im Text ist der Name der Person, ihre Tätigkeit, ihre (befristete) Verantwortlichkeit und die Dauer des Engagements zu nennen.
- ❖ Im Gemeindebrief kann Ihre Gemeinde regelmäßig über die Tätigkeit von Ehrenamtlichen informiert werden.
- ❖ Besonders lebendig können Interviews Personen und geleistete Arbeit vorstellen.

2. Einführungen, Ehrungen und Verabschiedungen auf dem Fest für Mitarbeitende:

Viele Gemeinden feiern regelmäßig ein bis zweimal im Jahr ein Fest für und mit den Mitarbeitenden. Auch hier kann die Einführung, Ehrung oder Verabschiedung vorgenommen werden.

- ❖ Wichtig sind Ehrungen für geleistete ehrenamtliche Arbeit. Ein fester Turnus hat sich als sehr hilfreich erwiesen: Nach z. B. 3, 5, 10 und 15 Jahren Dienst wird eine Urkunde mit einem Dankgeschenk überreicht. Nach 20jährigem oder längerem Dienst bietet sich das Kronenkreuz der Diakonie als besonderes Zeichen der Wertschätzung an: www.diakonie.de/dankzeichen-der-diakonie-kronenkreuz-und-ehrenurkunde
- ❖ Ehrungen sollten im Gemeindegruß und auf der Homepage dokumentiert werden.
- ❖ Hilfreich und entlastend ist die Durchführung eines Festes für Ehrenamtliche in der Region.
- ❖ Auf der Ebene des Kirchenkreises ist ein im festen (ggf. mehrjährigen) Turnus stattfindendes Fest für und mit Ehrenamtlichen anzudenken, auf dem besondere Ehrungen vorgenommen werden können.

3. Einführung, Ehrung und Verabschiedung im Gottesdienst:

Als Minimalvariante kann in den Abkündigungen mitgeteilt werden, dass jemand eine Aufgabe in der Gemeinde übernommen hat und hierfür Ansprechpartner_in ist oder dass jemand eine ehrenamtliche Aufgabe abgibt, hierfür nicht mehr Ansprechpartner_in ist. Auch eine in einem anderen Rahmen vorgenommene Ehrung kann hier mitgeteilt werden.

(4.2.2) Die Einführung im Gottesdienst - ein ausformulierter Vorschlag

Als liturgischer Ort im Gottesdienst liegt die Einführung zwischen Eingangsteil und dem Lied vor der Predigt. Dabei ist folgender Ablauf möglich:

- ❖ Votum
- ❖ Schriftlesung
- ❖ Einführungsfrage
- ❖ Gebet
- ❖ Segnung

Im Folgenden finden Sie einen ausformulierten Vorschlag, den Sie so oder abgeändert verwenden können:

Votum:

„N.N. hat sich bereit erklärt, den Dienst eines/einer (Nennung der Aufgabe) in unserer Gemeinde/Einrichtung ehrenamtlich zu übernehmen. Darüber freuen wir uns. In diesem Gottesdienst wollen wir sie/ihn in den Dienst einführen, für sie/ihn beten und sie/ihn segnen.“

Schriftlesung:

1. Kor 12, 4-6 oder Röm. 12, 4-6 oder Kol. 3, 14-17

Einführungsfrage:

„N.N., bist Du bereit, in unserer Kirchengemeinde den ehrenamtlichen Dienst als (Nennung) zu übernehmen und mit allen, die hier mitwirken zusammenzuarbeiten und dazu beizutragen, dass Menschen Gottes guter Botschaft begegnen können, so antworte: Ja, mit Gottes Hilfe.“

Die Einführungsfrage kann auch gemeinsam an mehrere Einzuführende gemeinsam gestellt werden.

Gebet:

„Gott, wir danken dir für die Menschen, die sich mit ihren Gaben und Fähigkeiten in unserer Gemeinde einbringen. Wir bitten dich heute besonders für N.N.: Gib ihr/ihm Freude an der neuen Aufgabe, Kraft und Geduld. Segne ihren/seinen Dienst.“

Segen:

„Es segne und behüte dich/euch der liebende und barmherzige Gott, Vater, Sohn und Heiliger Geist. Amen“

Sie überreichen ein Willkommensgeschenk.

(4.2.3) Die Verabschiedung bzw. Entpflichtung im Gottesdienst – ein ausformulierter Vorschlag

Als liturgischer Ort im Gottesdienst liegt die Verabschiedung zwischen Eingangsteil und dem Lied vor der Predigt. Folgender Ablauf ist denkbar:

- ❖ Votum
- ❖ Danksagung und Entpflichtung
- ❖ Gebet
- ❖ Segnung

Im Folgenden finden Sie einen ausformulierten Vorschlag, den Sie so oder abgeändert verwenden können:

Votum:

„N.N. hat den Dienst eines/einer (Nennung der Aufgabe) in unserer Gemeinde/Einrichtung ehrenamtlich übernehmen. Nun ist für sie/ihn die Zeit gekommen, von dieser Aufgabe Abschied zu nehmen. In diesem Gottesdienst wollen wir ihr/ihm danken, für sie/ihn beten und sie/ihn segnen.“

Danksagung und Entpflichtung:

„Liebe/r N.N. Wir danken Dir/Ihnen von Herzen für den ehrenamtlichen Dienst als (Nennung). Wir haben vieles miteinander erlebt und manches voneinander gelernt. Gemeinsam mit anderen haben wir an unserer Gemeinde gebaut. Heute endet Dein/Ihr Dienst. Wir entbinden Dich/Sie von allem mit dieser Aufgabe verbundenen Pflichten!“

Gebet:

„Guter Gott, du beschenkst deine Gemeinde mit vielen Gaben und machst Menschen Mut, ihre Gaben und Fähigkeiten einzubringen.

Heute danken wir dir besonders für N.N., der/die als (Nennung) in unserer Gemeinde mitgearbeitet hat.

Wir bitten dich: Begleite sie/ihn auf seinem/ihrem Lebensweg. Gib Kraft und Mut für alles, was kommt. Schenke ihr/ihm weiter gute Erfahrungen mit dir und Gemeinschaft in deiner Gemeinde. Amen.“

Segen:

N.N., Gott helfe Dir/Ihnen, Abschied zu nehmen von Aufgaben, die Sie/Dir erfüllt haben.

Gott stärke Sie/Dich für die Herausforderungen, die vor Ihnen/Dir liegen.

Gott lasse Dich/Sie seine Nähe spüren.

So segne Dich/Sie der liebende und barmherzige Gott,

Vater, Sohn, Heiliger Geist.“

Sie überreichen ein Dankgeschenk.

Kapitel 5: Empfehlungen und Material

(5.1) Empfehlungen zum Ehrenamt

Als Folge der Erarbeitung des vorliegenden Konzeptes zum Ehrenamt im Ev. Kirchenkreis Siegen möchte die Projektgruppe folgende Vorgehensweise zur Etablierung einer fundierten Arbeit mit und für Ehrenamtliche in Kirchengemeinden und im Kirchenkreis geben:

- ❖ Das vorliegende Konzept sollte in einem zweijährigen Turnus überprüft und an die aktuellen Entwicklungen im Ehrenamt angepasst werden.
- ❖ Die Kirchengemeinden sollten auf der Grundlage dieses Konzeptes und angepasst an die jeweilige Situation vor Ort ein eigenes Ehrenamtskonzept erarbeiten.
- ❖ Die Kirchengemeinden und der Kirchenkreis sollten ihr jeweiliges Ehrenamtskonzept auf ihren Homepages berücksichtigen.
- ❖ Die Kirchengemeinden und der Kirchenkreis sollten je eine Vertrauensperson für das Ehrenamt in ihrer Einrichtung benennen. – Diese Personen sind idealerweise Mitglied im jeweiligen Leitungsgremium oder – auf der Ebene des Kirchenkreises – als Synodalbeauftragte bzw. Synodalbeauftragter Mitglied des Theologischen Ausschusses.
- ❖ Die Kirchengemeinden und der Kirchenkreis sollten einer gründlichen Datenpflege von ehrenamtlich engagierten Menschen als Grundlage für die Anerkennung des Engagements große Aufmerksamkeit widmen.
- ❖ In Gottesdiensten sollte bei passenden Anlässen ehrenamtliches Engagement immer wieder seinen Niederschlag im Fürbittengebet finden.

(5.2) Material zum Ehrenamt

Bereits im Text dieses Ehrenamtskonzeptes finden sich zahlreiche Links zu Internetauftritten (s. besonders S. 4/EKvW und S. 10/Auflistung), die weiterführende Informationen, Materialien und Anregungen zum Thema „Ehrenamt“ bieten. - Als besonders hilfreich haben sich hierbei...

- ❖ ...für Formulare zum Ehrenamt der Auftritt der Ev. Kirche in Mitteldeutschland (<http://www.ekmd.de/service/ehrenamtlicharbeiten/>)...
- ❖ ...für vielfältige, praktische Anregungen der Auftritt www.gemeindemenschen.de...
- ❖ ...und als „Diskussionsplattform zum Ehrenamt“ <http://www.evangelisch-ehrenamt.de/> erwiesen.

Beschlussvorschlag:

Auf Empfehlung des KSV beschließt die Synode des Ev. Kirchenkreises Siegen das vorliegende Ehrenamtskonzept *mit geringfügigen/folgenden Änderungen*. Des Weiteren beschließt die Synode, die unter Kapitel 5.1 genannten Empfehlungen bis zum Sommer 2018 umzusetzen und dies, wie dort aufgeführt, einer Überprüfung zu unterziehen. – Die Synode dankt der „Projektgruppe Ehrenamt“ ausdrücklich für die Ausarbeitung dieses Konzeptes.