

18



KIRCHE GESTALTEN – EHRENSACHE!

Thema

Entwicklung einer Ehrenamtskultur in der Pfarrgemeinde

Inhalt	Seite
Thema	2
I. Was ist ehrenamtliches Engagement?	2
Begriffe und Definitionen	2
Zahlen und Fakten	3
Der Wandel im Ehrenamt	4
II. Ehrenamtliches Engagement fördern	5
Voraussetzungen für erfolgreiche Ehrenamtsförderung	5
Interesse am Ehrenamt wecken und Ehrenamtliche gewinnen	6
Ehrenamtliche einweisen, begleiten und fortbilden	9
Versicherungsschutz	11
Wertschätzung und Anerkennung	12
Aufhören	13
III. Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen	14
IV. Konsequenzen für die Arbeit mit Ehrenamtlichen	16
V. Ehrenamt hat Zukunft	17

Ehrenamtliches Engagement hat in den Pfarrgemeinden eine lange Tradition. Ob in der helfenden Begegnung von Mensch zu Mensch, ob als Lektorin, in der Sakramentenvorbereitung oder Seniorenarbeit, in Vorständen und Gremien der Pfarrgemeinden und Verbände oder in caritativen Einrichtungen. Ohne diesen vielfältigen persönlichen Einsatz wären viele Angebote, besonders im sozialen Bereich, nicht möglich und die Kirche nicht das, was sie ausmacht: Ausdruck tätiger Nächstenliebe in der Nachfolge Jesu. Die kirchliche Arbeit braucht die Mitarbeit Ehrenamtlicher, die gemeinsam mit den pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereit sind, ihre vielfältigen Erfahrungen und Fähigkeiten einzubringen.

Nach wie vor engagieren sich Menschen ehrenamtlich in ihrem Lebensumfeld – aber Beteiligung und Mitarbeit finden heute unter anderen Voraussetzungen statt als früher:

- Ehrenamtliche lassen sich nicht mehr „einspannen“, sondern prüfen genau, wofür sie sich engagieren möchten.
- Die Motive, sich zu engagieren sind vielfältiger geworden.
- Immer mehr Menschen bevorzugen einzelne Projekte oder kürzere Zeiträume und sie suchen Gestaltungsräume.
- Das Thema Anerkennungskultur hat an Bedeutung gewonnen.

Das stellt Pfarrgemeinden und kirchliche Einrichtungen vor Herausforderungen.

- Wie gelingt es neben „traditionellen“ Möglichkeiten ehrenamtlichen Engagements attraktive Formen der Mitarbeit zu entwickeln, die den veränderten Bedürfnissen und Motiven von Freiwilligen entsprechen?
- Wie können Hauptberufliche ehrenamtliches Engagement unterstützen und die Kompetenzen der Ehrenamtlichen und die Erfordernisse der kirchlichen Organisation verknüpfen?

Auf sehr praktische Weise möchte dieses Themenheft die Pfarrgemeinden unterstützen, eine Kultur des Ehrenamtes aufzubauen. Die Impulse wollen zeigen, wie Ehrenamt attraktiv bleiben oder werden kann und wie das Verhältnis von Ämtern, hauptberuflichen Tätigkeiten und ehrenamtlichen Engagement zueinander zu klären ist. Wo die Vielfalt und Entfaltung der Charismen aller Christinnen und Christen ermöglicht wird und einen guten Platz hat, lebt Kirche. Im Geist geschwisterlichen Zusammenwirkens wird so der Sendungsauftrag aller vollzogen.

Die Arbeit von und mit Ehrenamtlichen ist in jeder Pfarrgemeinde verschieden. Es gibt aber einige Elemente, die grundsätzlich hilfreich für eine Ehrenamtsförderung und den Aufbau einer Ehrenamtskultur in der Pfarrei sind. Diese Elemente werden hier vorgestellt. Dazu gibt es neben Informationen jeweils Tipps zur Umsetzung.

| Was ist ehrenamtliches Engagement?

1.1 Begriffe und Definitionen

Das Ehrenamt hat in den letzten Jahren einen starken Wandel erlebt, der sich in einer verwirrenden Begriffsvielfalt niederschlägt: Bürgerschaftliches Engagement / Ehrenamt / Freiwilliges Engagement, Freiwilligentätigkeit ... Neben dem traditionellen Ehrenamt (Wahrnehmung von Leitungsaufgaben der Vereinstätigkeit im gewählten Vorstandsamt) haben sich verschiedene Formen von ehrenamtlichen Tätigkeiten entwickelt. Deshalb ist eine begriffliche Präzisierung hilfreich. Ehrenamtliche Tätigkeit zeichnet sich aus durch:

- **Freiwilligkeit:** Tätig sein aufgrund einer persönlichen Entscheidung, die durch zeitliche und inhaltliche Selbstbestimmung gekennzeichnet ist.
- **Unentgeltlichkeit:** Tätig sein ohne geldwerte Vergünstigungen, die als Ausgleich gewährt werden. Finanzielle Zuwendungen in Form des Auslagenersatzes sind jedoch möglich. Dazu zählen Reisekosten, Post- und Telefonspesen, zusätzliche Verpflegungs- und Übernachtungskosten etc. Die Auslagen müssen tatsächlich entstanden sein, sie müssen erforderlich sein und sich in einem angemessenen Rahmen halten.
- **mit persönlichem Nutzen verbunden:** Ehrenamt bietet neue Erfahrungen, ermöglicht soziale Kontakte und kann zu Aus- und Fortbildung, Anerkennung und Selbsterfahrung führen.
- **dient dem Gemeinwohl** und grenzt sich dadurch vom Engagement im Familien- und Bekanntenkreis ab.

- **geschieht im Auftrag einer Organisation:** Damit wird „Ehrenamt“ ein Thema nicht nur von Menschen, die sich engagieren (möchten), sondern auch von Organisationen, die auf solches Engagement angewiesen sind, um ihre Ziele wirksam zu verfolgen und ihre Aufgaben erfüllen zu können. Zu diesen Organisationen gehört auch die Pfarrgemeinde.

Ehrenamtliche Tätigkeit ist von bezahlten Freiwilligendiensten (mit vergütungähnlichen Leistungen) zu unterscheiden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit steuerrechtlich privilegierten Entgelten („Übungsleiterpauschale“) sind keine Ehrenamtlichen. Ihr Engagement, das i.d.R. von sozialem Engagement und nicht von Gewinnerzielungsabsicht getragen wird, ist dennoch in vergleichbarer Weise zu würdigen und zu fördern.

gemeindeccaritas



1.2 Zahlen und Fakten

In einer repräsentativen Trenderhebung¹ zu Ehrenamt und bürgerschaftlichem Engagement wurde festgestellt, dass die Bereitschaft zum Ehrenamt nach wie vor hoch ist. Über 40 Prozent der bundesdeutschen Bevölkerung ist ehrenamtlich engagiert. Die Zahl derer, die ein Interesse an ehrenamtlichem Engagement haben, steigt. Allerdings wird es zunehmend schwieriger, Menschen für die bisher üblichen Formen des Ehrenamts in Kirche und Gesellschaft zu gewinnen.

Das Tätigkeitsfeld hat sich erweitert und differenziert.

Personen, die Ehrenämter übernehmen, haben meist eine ganze Reihe von Motiven für ihr Engagement. Bei insgesamt 95 Prozent der Aktiven steht die Freude an der Tätigkeit im Vordergrund. Die Mehrheit der Ehrenamtlichen wird zudem dadurch motiviert, anderen zu helfen (86 Prozent) oder sich für bestimmte Anliegen oder Gruppen einzusetzen (82 Prozent). Viele werden auch aktiv, weil sie das Gefühl haben, gebraucht zu werden (82 Prozent), mit der eigenen Tätigkeit etwas zu bewegen (83 Prozent) oder das Leben an ihrem Wohnort attraktiver zu machen (70 Prozent). Das Anliegen, etwas zur Verbesserung des Lebens am Wohnort zu tun, nennen Freiwillige heute eher häufiger als noch 1990.

Zusammen mit diesen altruistischen Antrieben spielen für die große Mehrheit der Aktiven aber zugleich selbst-bezogene Motive eine Rolle. Verbreitet sind insbesondere die Erwartungen, Leute zu treffen und Kontakte zu pflegen (82 Prozent), Abwechslung zum Alltag zu erleben (67 Prozent) sowie den eigenen Interessen und Neigungen nachzugehen (75 Prozent). Nicht zuletzt hat die Suche nach einer sinnvollen Aufgabe (65 Prozent) viele der Aktiven zur Beteiligung motiviert. Bei Erfolg auf der Bühne stehen, auch das reizt die Menschen zum Engagement! Insgesamt engagieren sich heute mehr Personen als noch vor zehn Jahren ehrenamtlich. Ehrenamtliche verwenden aber heute weniger Zeit auf ihr Engagement als vor fünfzehn Jahren.

Viele Menschen engagieren sich aus eigener Initiative. Häufig aber kommt ein Anstoß auch von anderen Menschen. Die Ansprache durch leitende Personen der Gruppe oder durch Familienmitglieder, Freundinnen und Freunde und Bekannte werden von fast der Hälfte der Ehrenamtlichen als ausschlaggebend für die Aufnahme ihres Engagements genannt.

Menschen mit hohem Schulabschluss engagieren sich zu deutlich höheren Anteilen ehrenamtlich als Personen mit mittlerer und niedriger Schulbildung. Personen mit hoher Lebenszufriedenheit sind anteilig häufiger ehrenamtlich tätig als Personen mit geringer Lebenszufriedenheit. Umgekehrt sind Personen, die sich für andere einsetzen, zufriedener als solche, die nicht ehrenamtlich engagiert sind.

Ehrenamtliches Engagement ist in Deutschland regional ungleich verteilt. In städtischen Regionen liegt der Anteil Ehrenamtlicher deutlich unter dem Anteil in ländlichen Kreisen.

¹ Vgl. *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Deutschen Freiwilligensurveys 2014*. Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Referat Öffentlichkeitsarbeit. Berlin 2016. www.bmfsfj.de

1.3 Der Wandel im Ehrenamt

Das kirchliche Engagement und die Motive dafür unterliegen einer tiefgreifenden Veränderung.

Eine **Verschiebung von den Pflicht- und Akzeptanzwerten** (Disziplin, Gehorsam, Ordnung, Pflichterfüllung, Opferbereitschaft, Bescheidenheit und Selbstbeherrschung) **hin zu Selbstentfaltungswerten** (Anspruch auf Selbstverwirklichung, Kreativität, Ungebundenheit, Selbstständigkeit, Spontanität, emotionale Bedürfnisse, Lebensgenuss, Forderung nach Gleichheit, Partizipation und Selbstbestimmung) ist zu beobachten².

Die Bindungsintensität gegenüber Kirche, Vereinen und Verbänden insbesondere bei Jüngeren geht zurück. Das Engagement hat seinen Grund zunehmend weniger in einer starken Bindung an die Organisation Kirche, sondern ist eher geleitet durch die Motivation in einer bestimmten Sache, in einem konkreten Anliegen oder in einer besonderen Lebenssituation.

Die bisher auf langfristige Bindung angelegte Mitwirkung in kirchlichen Gremien und gemeindlichen Aufgabenfeldern wird abgelöst durch zeitlich befristete und unverbindlichere Tätigkeiten, die aber trotzdem als sinnvoll, anspruchsvoll und unverwechselbar erlebt werden. Wer sich heute freiwillig einbringt, möchte mitbestimmen, mitentscheiden, mitgestalten und mitverändern. Die Aufgabe sollte attraktiv und aktuell sein. Und natürlich soll das Ehrenamt Spaß machen.

Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren achten zunehmend auf gute, stabile Rahmenbedingungen, die es ihnen ermöglichen, ihre Begabungen einzubringen und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln.

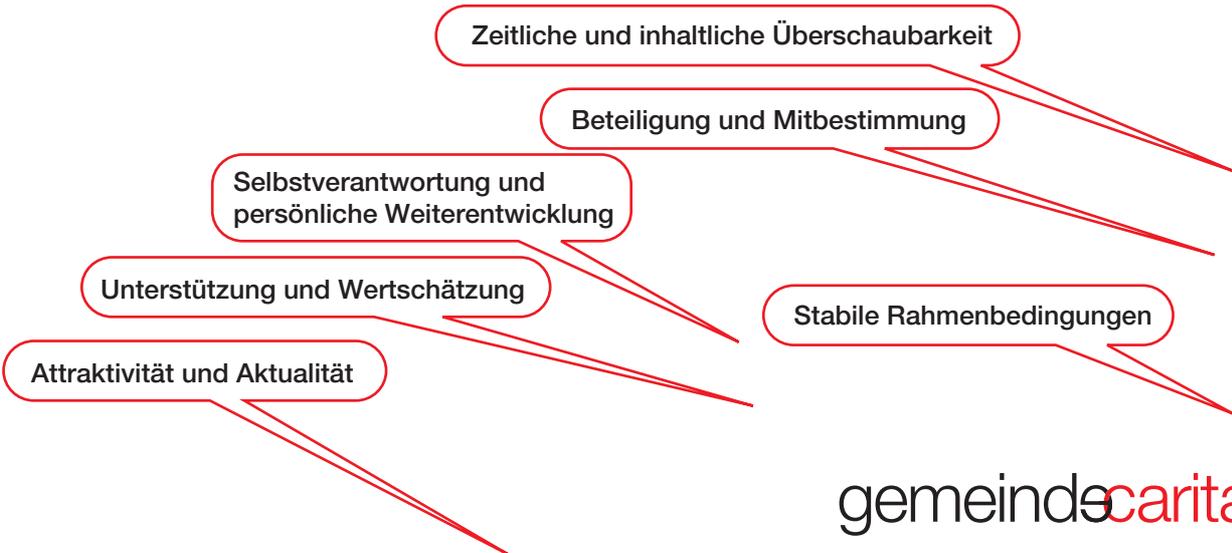
Sie möchten eine Ansprechperson haben, die fragt:

„Was brauchen Sie, um Ihre Aufgabe gut machen zu können?“

Unterstützung, persönliches Interesse und Wertschätzung von Seiten der Hauptamtlichen ist ihnen ebenso wichtig wie Teilhabe an Entscheidungen.

Das neue Ehrenamt folgt nicht mehr einer Routine. Ehrenamtliches Engagement hat eine vielfältige Gestalt bekommen. Diese Vielfalt ist bereichernd, bedeutet aber den Abschied vom traditionellen Bild des bescheidenen und selbstlosen Ehrenamtlichen. Es finden sich immer weniger „dienstbare Geister“, die sich widerspruchlos und unter oft widrigen Umständen überall einsetzen lassen.

Vielmehr werden heute folgende Erwartungen von Ehrenamtlichen geäußert:



gemeindec**aritas**



Ehrenamtliches Engagement fördern

Ehrenamtliches Engagement in der Kirche ist auch tätige Nächstenliebe, zu der alle Christen berufen und eingeladen sind. Es „*ist begründet in der Berufung zum Apostolat, der Sendung, die dem gesamten Volk Gottes vor jeder Differenzierung in verschiedene ‚Ämter‘ und Rollen gemeinsam gegeben ist.*“ (Lumen Gentium, Nr. 32)

Kirche kann ohne Ehrenamtliche nicht existieren.

Auf der Basis dieser Erkenntnisse gilt es, eine gute Kultur des Ehrenamts zu schaffen.

Ehrenamtsentwicklung ist Kirchenentwicklung

Wer Ehrenamtliche zur Mitarbeit und zur Übernahme an Verantwortung gewinnen will, muss ihnen einen Einsatz entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen ermöglichen (s.o.). Ehrenamtliche Mitarbeit wird nicht zuerst vom innerorganisatorischen Bedarf her definiert, vielmehr steht der Mensch mit seinen Gaben und Kompetenzen im Mittelpunkt. In den Pfarngemeinden sollte es deshalb nicht nur darum gehen, Ehrenamtliche in vorgefertigte Aufgabenfelder zu drängen und somit zu instrumentalisieren, sondern ihnen die Erfahrungen von Sinn und Erfüllung zu ermöglichen. Die Charismen der Gläubigen dürfen nicht dem strukturellen Bedarf der Institutionen untergeordnet werden, schon gar nicht dort, wo aufgrund der finanziellen Situation hauptamtliches Personal abgebaut werden muss. Alle Dimensionen kirchlichen Handelns bedürfen des Mehrwerts des Engagements der Gläubigen.



Freiwillige Tätigkeiten zu fördern heißt dann nicht mehr, andere Menschen zu überreden, das zu tun, was man sich vorher selbst ausgedacht hat. Am Reich Gottes mitzubauen bedeutet für Ehrenamtliche, ihr Leben in der Kirche eigenverantwortlich im Dialog mit den Hauptamtlichen zu gestalten. Das Engagement von Christen endet ja nicht an der Kirchentür. Wenn jemand motiviert vom Glauben an anderer Stelle ehrenamtlich unsere Gesellschaft mitgestaltet, gehört das ebenfalls mit dazu. Wer sich als Christ in nichtkirchlichen Initiativen engagiert, bringt andererseits wichtige Anregungen von außen in die Kirche ein. Das verbindende Ziel aller ehrenamtlichen Arbeit ist, die Kirche zu einem Ort des Lebens zu machen.

Gelingendes Ehrenamt braucht gute Rahmenbedingungen:

2.1 Voraussetzungen für erfolgreiche Ehrenamtsförderung schaffen³

Die Gestaltung von Rahmenbedingungen, die für ein ehrenamtliches Engagement förderlich sind, liegt in der Verantwortung aller Entscheidungsträger.

Es gibt einige **Voraussetzungen**, damit Ehrenamtsförderung gelingen kann:

- Eine gemeinsame Entscheidung für die Ehrenamtsförderung durch die Gemeindeleitung und von möglichst allen Personen, die mit Ehrenamtlichen zu tun haben (werden). Dies beugt Konflikten vor.
- Eine Atmosphäre des Willkommenseins und der Wertschätzung für Ehrenamtliche.
- Positives Image und Darstellung der Pfarrgemeinde in der Öffentlichkeit, sowie klares Leitbild und bewährte Konzepte in der Einrichtung.

³ Vgl. Arbeitsheft Förderung von ehrenamtlichem Engagement. Ein Leitfadens für Migrantenorganisationen. Hrsg. Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, www.paritaet.org

- Gute Bedingungen für ehrenamtliches Engagement:
 Versicherungsschutz für Ehrenamtliche;
 Ein (kleines) Budget für die Umsetzung einer Kultur der Wertschätzung (z. B. Geld für Dankeskarten oder kleine persönliche Aufmerksamkeiten);
 Mittel für Auslagererstattung der Ehrenamtlichen (für Kosten, die im Rahmen ihres Engagements entstanden sind);
 Zugang für die Ehrenamtlichen zu benötigten Räumen und Materialien;
 Aktuelle Informationen wie notwendige Telefonnummern usw.;
 Möglichkeiten für die Ehrenamtlichen, eigene Ideen einzubringen bzw. mitzugestalten;
 Engagementbescheinigungen.
- Eine feste Ansprechperson für die Ehrenamtlichen, die die einzelnen Elemente der Ehrenamtsförderung im Blick hat und auf die Umsetzung achtet.

TIPPS ZUR UMSETZUNG

Überlegen Sie im Team, welche Voraussetzungen in Ihrer Pfarrgemeinde/Einrichtung schon gegeben sind und wie fehlende Voraussetzungen gegebenenfalls geschaffen werden können.

Es lohnt sich, die Rahmenbedingungen im Einzelnen gemeinsam zu besprechen: Welche Rahmenbedingungen sind schon vorhanden? Welche wollen wir ausbauen oder neu schaffen?

Binden Sie dabei möglichst alle Personen ein, die mit Ehrenamtsförderung zu tun haben werden. Auch Bedenken und Ängste sollten ernst genommen werden.

2.2 Interesse am Ehrenamt wecken und Ehrenamtliche gewinnen

Die Wege zum Ehrenamt sind unterschiedlich. Jemand wird persönlich angesprochen oder findet den Zugang über ein persönliches Interesse. Es erleichtert den Einstieg in ein ehrenamtliches Engagement, wenn Informationen über mögliche Tätigkeitsfelder leicht zugänglich sind. Eine klare Aufgabenumschreibung ist eine wichtige Voraussetzung, um Ehrenamtliche ansprechen zu können.

- Was ist genau zu tun?
- Was wird erwartet?
- Welche Voraussetzungen sind gegeben, sind mitzubringen?
- Mit wem darf ich zusammenarbeiten?
- Welche Rechenschaft wird verlangt?



- Was erhalte ich an Unterstützung für meinen Dienst?
- Wer ist Ansprechpartner/in bzw. wer begleitet mich?

Mit solchen Fragen werden unrealistische und idealistische Wunschvorstellungen vermieden, und die Ehrenamtlichen wissen, worauf sie sich einlassen.

TIPPS ZUR ERSTELLUNG EINES AUFGABENPROFILS

- Tätigkeit** Titel der Tätigkeit angeben, möglichst ein prägnanter Titel, der auffällt, z. B. „Kuchenfee“
- Gesucht werden** allgemeine Bezeichnung der Tätigkeit, z. B. Besuchsdienst für Altenhilfeeinrichtung, Mitarbeiterin in der Kleiderkammer ...
Ggf. angeben, wie viele Personen für diese Aufgabe gesucht werden
- Beschreibung der Tätigkeit** Genaue Beschreibung der Aufgaben, am besten sortiert nach Prioritäten
Wer ist die Zielgruppe der Tätigkeit? (z. B. Grundschülerinnen und Grundschüler, Jugendliche, Senioren und Seniorinnen)
- Mit wem wird zusammengearbeitet?** Mit welchen Arbeitsbereichen und mit welchen Kooperationspartnern wird im Rahmen dieser Aufgabe zusammengearbeitet?
- Zeitaufwand und Einsatzdauer** Wie hoch ist der Zeitaufwand für das hier beschriebene Engagement?
Ist das Engagement längerfristig angelegt oder ist auch ein kurzes Engagement möglich?
Auch den Zeitaufwand für die An- und Abfahrt der Engagierten und die Teilnahme an Treffen/Sitzungen einberechnen
- Einsatzort** Wo findet die Tätigkeit statt? Wie ist der Einsatzort zu erreichen?
- Erwartete Kompetenzen** Gewünschte und geforderte Fähigkeiten und Fertigkeiten angeben
- Voraussetzungen** Zum Beispiel: erweitertes polizeiliches Führungszeugnis, Mitgliedschaft im Verein, Kenntnisse des Vereinslebens
- Was bieten wir?** Zum Beispiel: Versicherungsschutz (Unfall- und Haftpflichtversicherung), Einarbeitung und Begleitung oder auf Wunsch Bescheinigung über die geleistete ehrenamtliche Arbeit

Wer Menschen zur Mitarbeit gewinnen will, muss Menschen motivieren und konkret anfragen. Für zeitlich überschaubare Projekte mit absehbaren Erfolgsmöglichkeiten gibt es die größten Chancen, Ehrenamtliche zu finden. Ehrenamtliche Tätigkeit kann nur freiwillig übernommen werden. Im Mittelpunkt steht der Einzelne mit seinen Wünschen und Fähigkeiten. Das Aufzeigen des persönlichen Gewinns motiviert mehr als der moralische Zeigefinger.

Ehrenamtliches Engagement ist nicht nur ein Beitrag zum Wohle einzelner oder der Pfarrgemeinde, sondern verspricht dem ehrenamtlich Tätigen selbst Bereicherung und Erfüllung.

Ehrenamtliche sollen und dürfen Freude an ihrer Tätigkeit haben.

Deshalb ist es wichtig, die Aufgabe einladend zu beschreiben, z.B.

- Was ist das Reizvolle an dieser Aufgabe?
- Welche Erfahrung sollte man mitbringen oder wozu sollte man Lust haben?
- Welchen persönlichen Zugewinn kann jemand durch die Tätigkeit bekommen?
- Welche Motive könnten jemanden bewegen, diese Aufgabe zu übernehmen oder sich in einem Projekt zu engagieren?
- Welcher zeitliche Umfang ist erforderlich („Der wöchentliche Zeitumfang beträgt ... und ein monatliches Teamtreffen“)?
- Welche Fähigkeiten sollten Interessierte mitbringen („Sie bringen mit: Aufgeschlossenheit, Kontaktfreude, handwerkliche Fähigkeiten“)?

Möchten Sie in Ihrer Freizeit etwas Sinnvolles tun?

Wollen Sie andere unterstützen und dabei selbst Ihren Horizont erweitern?

Haben Sie Lust etwas Neues auszuprobieren?

Wir suchen Sie/Dich!

als Ehrenamtliche, die Menschen in schwierigen Lebenssituationen in ihrem Alltag begleiten und unterstützen.

In welchen Bereichen könnten Sie Ihre Stärken einsetzen?

Für Menschen bei Überforderung im Familienalltag oder durch Papierchaos, bei Schwierigkeiten nach einer Trennung resp. einem Todesfall, bei der Gründung eines eigenen Haushaltes oder nach Anerkennung im Asylverfahren, bei Einsamkeit usw.

Wir bieten:

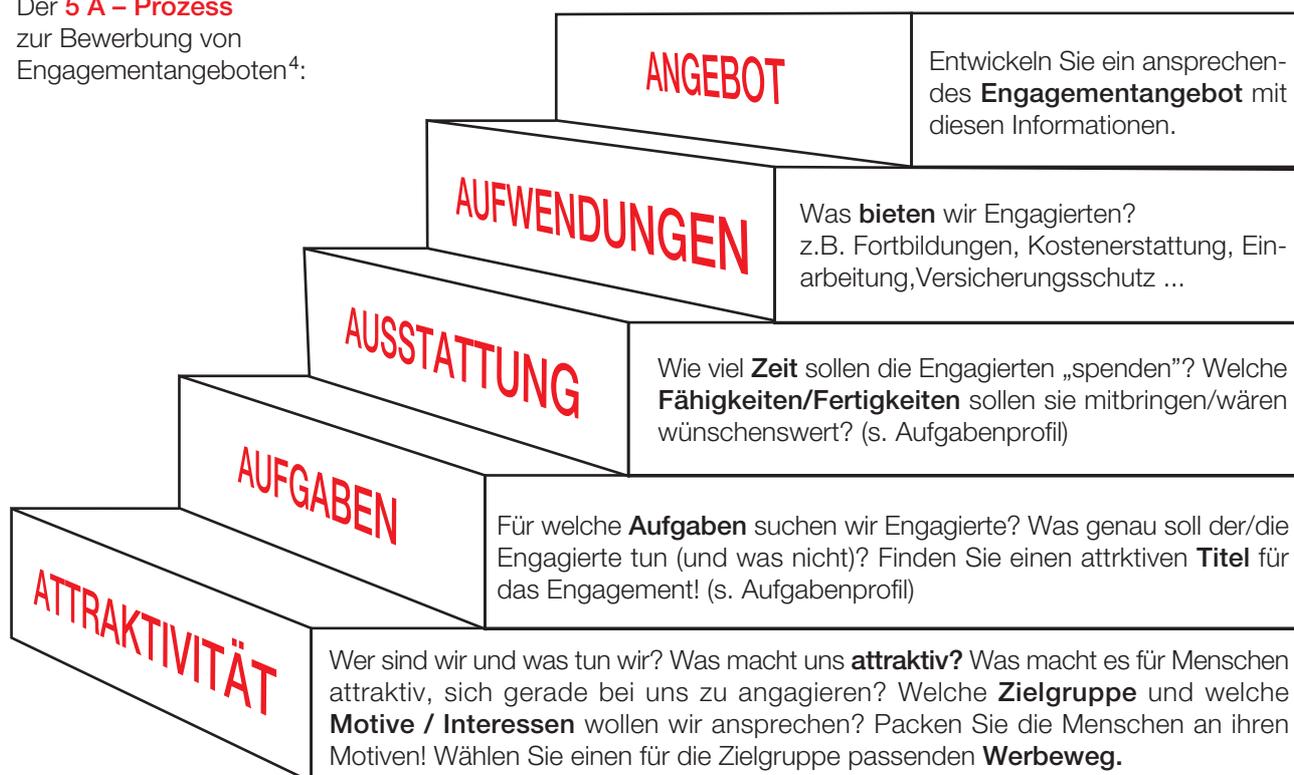
Einführung, Begleitung und Weiterbildungsmöglichkeit, Plattformen für Erfahrungsaustausch und Begegnung, Versicherungsschutz und Spesenentschädigung, Freiwilligenfest
Stärkung durch spirituelle Begleitung.

Interessiert?

Melden Sie sich für den Informationsabend an unter:

Der 5 A – Prozess

zur Bewerbung von Engagementangeboten⁴:



© Reifenhäuser, Kegel, 2014

TIPPS ZUR UMSETZUNG⁵

Kurzportraits von möglichen Tätigkeitsfeldern oder von Ehrenamtlichen im Pfarrbrief, auf der Homepage der Pfarrei oder im Foyer von Kirchen und Pfarrheimen vorstellen;

Beschreiben, welche **Kompetenzen** für welche Tätigkeiten gebraucht werden;

Kennenlern- und Probierangebote schaffen, z.B. Ehrenamtsstationen – Weg beim Pfarrfest, wo unterschiedliche Engagementfelder vorgestellt werden;

Einen **Schnuppertag** „Ehrenämter in unserer Pfarrgemeinde“ anbieten;

(Urlaubs-)Vertretung im Ehrenamt von bisher nicht Engagierten erbitten;

Einstiegsunterstützung anbieten: für manche Tätigkeiten ist es notwendig, dass Ehrenamtliche in besonderer Weise durch den Vorgänger oder die Vorgängerin in die Tätigkeit eingeführt werden;

Konkret **auf Menschen zugehen** und sie ansprechen;

Experimentierfelder anbieten: hier darf etwas Neues ausprobiert werden, ohne Druck, dass es gelingen muss;

Mit örtlichen **Freiwilligenzentren** oder **Ehrenamtskoordinierungsstellen** kooperieren. (Adressen siehe Anhang)

2.3 Ehrenamtliche einweisen, begleiten und fortbilden

Weil ehrenamtlich Tätige ihren Dienst so qualifiziert wie möglich tun wollen, haben sie ein Recht auf verbindliche Vereinbarungen, Einarbeitung, Begleitung (Erfahrungsaustausch und fachliche Beratung oder Supervision) und Fortbildung. Es gibt Zeit und Raum, die Arbeit zu reflektieren und Gelungenes zu feiern.

Ehrenamtlicher Dienst geschieht öffentlich wahrnehmbar. Ausdruck dafür ist das öffentliche Bekanntmachen (z.B. im Pfarrbrief).

Weiterhin kann eine Einführung durch Pfarrer und Pfarrgemeinderat erfolgen. Diese kann – wo es gewünscht und als sinnvoll erachtet wird – in einer öffentlichen Beauftragung bzw. einer gottesdienstlichen Feier ihren Platz finden.



Eine schriftliche **Vereinbarung** über die ehrenamtliche Tätigkeit ist hilfreich, um die Themen „Verschwiegenheit“ und „Datenschutz“ verbindlich anzusprechen. Außerdem können damit Konflikte bzgl. Umfang der Tätigkeiten und Zuständigkeiten vermieden werden. Und es erleichtert beiden Seiten, Grenzen zu setzen und auch mal „Nein“ zu sagen.

⁵ Vgl. Entwicklung einer Ehrenamtskultur im Bistum Trier. Arbeitshilfe. www.ehrenamt.bistum-trier.de

TIPPS ZUR ERSTELLUNG EINER VEREINBARUNG ÜBER EHRENAMTLICHE TÄTIGKEIT

Zwischen

Pfarrei/Träger _____
Name, Adresse

und

Frau/Herr _____
Name, Adresse

1. Frau/Herr _____ hat sich bereiterklärt, ehrenamtlich und unentgeltlich folgende Aufgabe/n zu übernehmen:

Beginn der Tätigkeit: _____

2. Wahrnehmung der Aufgaben

Die Einsatzzeiten werden im gegenseitigen Einvernehmen mit dem/der von der Pfarrgemeinde benannten Begleiter/in vereinbart. Die Wahrnehmung der Aufgaben erfolgt in enger Kooperation mit der Begleitperson. (Die Tätigkeiten werden ggf. nach Vereinbarung dokumentiert)

3. Schulung / Fortbildung

Die/der Ehrenamtliche soll nach Möglichkeit an den angebotenen Schulungs-, Fortbildungs- und Reflexionsveranstaltungen teilnehmen. Die Teilnahme ist kostenfrei und wird durch ein Zertifikat bescheinigt.

4. Auslagenersatz

Die notwendigen Auslagen, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit entstehen, werden gegen Vorlage der Originalbelege erstattet.

5. Haftung, Versicherung

Während des gesamten Einsatzes besteht Versicherungsschutz. Der Schutz entfällt bei vorsätzlichen Schädigungen.

6. Aufhebung

Diese Vereinbarung kann in beiderseitigem Einvernehmen jederzeit aufgehoben werden.

7. Schweigepflicht

Die/der Ehrenamtliche verpflichtet sich zur Verschwiegenheit über die im Zusammenhang mit ihrer/seiner Tätigkeit erlangten Erkenntnisse und Informationen, sowie über alle ihr/ihm anvertrauten Angaben über persönliche und sachliche Verhältnisse einzelner Personen. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht nach Beendigung der Tätigkeit fort. Sie schließt ein Verwertungsverbot gegenüber Dritten ein.

8. Aufbewahrung und Herausgabe von Unterlagen

Die/der Ehrenamtliche verpflichtet sich, die ihr/ihm zur Verfügung gestellten Unterlagen und sonstige Sachmittel sorgfältig aufzubewahren und vor unbefugter Einsichtnahme Dritter zu schützen. Nach Beendigung der Tätigkeit sind die Unterlagen, Aufzeichnungen etc. unaufgefordert der Einsatzstelle zurückzugeben.

9. Einverständnis zur Speicherung und Verwaltung von Daten

Die/der Ehrenamtliche ist einverstanden, persönliche Daten bei der Einsatzstelle/beim Träger zu speichern und zu verwalten. Speicherung und Verwaltung dienen allein internen und statistischen Zwecken (z.B. Einladungen, Informationsschreiben, Statistiken für Jahresbericht).

Ein Ausweis für eine ehrenamtliche Tätigkeit ist vor allem dann erforderlich, wenn ehrenamtlich Tätige im Auftrag einer Pfarrgemeinde an anderen Orten arbeiten, z. B. wenn sie Besuche machen oder im Kontakt zu Sozialeinrichtungen oder Behörden stehen. Mit einem Ausweis können sie sich als Beauftragte des Trägers für eine bestimmte Tätigkeit ausweisen.



Der kleine Dienst
– Helferausweis –

Frau/Herr _____

ist im Auftrag
der Kirchengemeinden
in der Stadt XXX

als Helfer/in tätig.

Pfr: N. N. *Pfr: N. N.*

Siegel

Ehrenamtlicher Dienst braucht den regelmäßigen **Austausch**, um Vereinzelung zu vermeiden, die schnell zu Resignation führen kann. Der Austausch hilft, die unterschiedlichen Erfahrungen zu besprechen und zu verarbeiten. Damit bleibt der Dienst auch rückgebunden an die Pfarrgemeinde bzw. die kirchlichen Gremien oder Verbände. Neben den unterschiedlichen Erfahrungen sollte hier auch die spirituelle Dimension eine wichtige Rolle spielen.

Nicht nur wegen der Probleme, die sich in der Arbeit ergeben können, brauchen Ehrenamtliche fachliche Unterstützung und **Begleitung**. Die Hauptberuflichen sind dabei als Ansprechpartner/in gefragt, die für den Dienst stützen und stärken oder auch für eine gute Bewältigung von Konflikten sorgen, damit Frustrationen vermieden werden. Häufig erfahren Ehrenamtliche dadurch auch eine Lebensbegleitung.

Fortbildungsangebote zur ehrenamtlichen Tätigkeit oder zur persönlichen Qualifizierung motivieren und fördern die gemeinsame Arbeit. Wer längerfristig Aufgaben ausübt, braucht Zugang zu entsprechenden Fortbildungen, die Gelegenheit geben, die übernommenen Aufgaben neuen Anforderungen anzupassen bzw. die eigene Kompetenz zu erweitern. Ein Zeichen der Wertschätzung ehrenamtlicher Tätigkeit ist es, wenn die Pfarrgemeinde zumindest anteilmäßig die Kosten dafür trägt. Für Fortbildung von Ehrenamtlichen sind Mittel im Haushaltsplan vorzusehen.

2.4 Versicherungsschutz

Ehrenamtlich Tätige in Pfarrgemeinden und diözesanen Einrichtungen sind über die Sammelversicherungen der Diözese unfall- und haftpflichtversichert⁶. Der Versicherungsschutz besteht, wenn der Ehrenamtliche namentlich erfasst ist und mit Wissen des Verantwortlichen seinen konkreten Dienst verrichtet.

Alle selbstverschuldeten Schäden bei dritten Personen im Zusammenhang mit der Benutzung eines Kfz (Unfälle, Insassenschäden, Um- oder Anfahren von Gegenständen) werden über die Kfz-Haftpflichtversicherung des Fahrzeughalters nach dem bestehenden Versicherungsvertrag reguliert. Bei der Mitnahme von Kindern ist u.a. auf einen altersgerechten und der aktuellen zugelassenen Norm entsprechenden Kindersitz zu achten.

Nur wenn vom Träger eine Zusatzversicherung abgeschlossen ist, werden Schäden am eigenen Auto von dieser Versicherung übernommen. Absprachen zwischen Ehrenamtlichen und Träger müssen hier unbedingt getroffen werden.

⁶ Versicherungsschutz in der Diözese Regensburg, in: Amtsblatt für die Diözese Regensburg, 2013/Nr. 2 und http://www.diözesankomitee-regensburg.de/phocadownload/14-11-24_versicherungsschutz.pdf

2.5 Wertschätzung und Anerkennung

Zur Entwicklung einer Anerkennungskultur für ehrenamtliches Engagement sollte zunächst eine Übersicht erstellt werden, wer in der Pfarrei ehrenamtliche Tätigkeiten übernimmt. Mit Blick auf spätere Nachweise, Zertifizierungen oder Auszeichnungen ist es hilfreich, wenn in dieser Übersicht der Beginn der Tätigkeit und die Tätigkeitsfelder vermerkt werden.

Es gilt allen Ehrenamtlichen mit der gleichen Wertschätzung zu begegnen. Es gibt keine Rangordnung der ehrenamtlichen Dienste.

Für die echte, ernst gemeinte Wertschätzung und Anerkennung hat sich in den Pfarreien und Einrichtungen eine unterschiedliche Kultur entwickelt, die vom Helferfest bis zum persönlichen Dank unter vier Augen reicht. In ihr wird deutlich, dass der ehrenamtliche Dienst wirklich wahrgenommen und gewürdigt wird.

Ziel ist eine individuelle Anerkennungskultur. Es gilt, die individuellen Wünsche der ehrenamtlich Tätigen und die Tradition der Pfarrei zusammenzuführen. Wertschätzung und Dank drücken sich nicht in erster Linie in punktuellen Maßnahmen aus, sondern in guten Rahmenbedingungen.

TIPPS ZUR UMSETZUNG FÜR EINE QUALITATIVE ANERKENNUNGSKULTUR

Einen Abend für ehrenamtlich Tätige gestalten. Jährlich stattfindende **Danke-Feiern** oder „**Helfer-Feste**“ für Ehrenamtliche in Verbindung mit einem Abendessen oder Kaffee und Kuchen und einem unterhaltsamen Rahmenprogramm haben sich in vielen Pfarreien etabliert.

Pfarrversammlung/Neujahrsempfang mit Präsentationen ausgewählter ehrenamtlicher Tätigkeiten, Dank und Ehrungen.

Berichte über ehrenamtliches Engagement mit Fotos **im Pfarrbrief**.

Einladung zu bestimmten **Schulungen, Fortbildungen und spirituellen Angeboten** (Oasentag, Besinnungstag, meditative Wanderung)

Ehrenamtstag mit Ausflug, Brotzeit, ...

Geschenke: Freikarten für Konzerte o.ä. sind ein beliebtes Geschenk für Ehrenamtliche. Oder: „Wellness für das Ehrenamt“: Eintrittskarten für eine Therme.

Einladung zur Adventfeier, zum Pfarr- oder Sommerfest, ...

Eine **Fürbitte** für die Ehrenamtlichen im Gottesdienst formulieren.

Lobende Erwähnung, persönlicher Austausch, Verbesserungsvorschläge ernst nehmen

Ehrenordnung im Diözesan-Caritasverband (seit 1995):
ab 10 Jahre Urkunde
ab 16 Jahre Elisabethmedallie und Urkunde
ab 25 Jahre Ehrenzeichen Silber und Urkunde
ab 30 Jahre Ehrenzeichen Gold und Urkunde

Die Ehrung muss über die Pfarrei oder die Einrichtung beantragt werden.

Ehrenamtsnachweis Bayern. Engagiert im sozialen Bereich (seit 2009).⁷

- für Ehrenamtliche, die mindestens 80 Stunden (Schüler/Jugendliche: 60 Stunden) im Jahr und/oder in einem zeitlich befristeten Projekt mitarbeiten oder mitgearbeitet haben.
- Er ist nur bei einem Engagement im Sozialbereich möglich.
- Ausstellen sollen den Ehrenamtsnachweis für die konkreten Personen die Organisationen, bei denen diese Tätigkeit erbracht wird. Die jeweilige Organisation bestätigt in eigener Verantwortung die Leistung des Ehrenamtlichen und beschreibt dessen Tätigkeit.

„Rotes Band“ - der Ehrenamtspreis der Caritas-Bürgerstiftung, Kreiscaritasverband Kelheim

Er wird jährlich im Rahmen des Neujahrsempfangs an Personen oder Gruppen vergeben, die sich ehrenamtlich unter dem Dach der Caritas im Landkreis Kelheim engagieren. Dabei wird der jeweilige Preisträger immer stellvertretend für die vielen Frauen und Männer ausgezeichnet, die sich in ihrer Freizeit zuverlässig und kompetent für Menschen in oft schwierigsten Lebenslagen einsetzen.

„Das rote Band“ symbolisiert das Gemeinsame, welches alle Menschen verbindet, die sich für ihre Mitmenschen einsetzen.

Ehrenamtliche investieren Kraft, Energie und Zeit. Dank, Anerkennung und Wertschätzung ermutigen und motivieren. Nicht allein durch öffentliche Erwähnung, durch Aufmerksamkeiten zu bestimmten Gelegenheiten oder Überreichung von Urkunden, sondern auch in der Förderung ihrer Weiterbildung und der eingeräumten Mitverantwortung kann dies Ausdruck finden.

gemeinde**caritas**

2.6 Aufhören

Wenn die Tätigkeit oder das Projekt, in dem der Ehrenamtliche tätig ist, endet, ist eine würdige und wertschätzende Verabschiedung unabdingbar. Dies fördert die Motivation, evtl. in einem weiteren Bereich tätig zu werden und führt zu einer positiven Erfahrung im Hinblick auf die Motivation anderer für ein ehrenamtliches Engagement.

Wenn es vom Ehrenamtlichen gewünscht wird, kann ein Nachweis über seine Tätigkeit ausgestellt werden. Dies kann auch in Form eines Ehrenamtsnachweises erfolgen. In jedem Fall ist ein Abschlussgespräch zu führen, in dem das Engagement ausgewertet werden kann. Offenheit für die Rückmeldungen und Verbesserungsvorschläge von Ehrenamtlichen ist dabei sehr hilfreich.

TIPPS FÜR EIN ABSCHLIESSENDES GESPRÄCH⁸

Aus der Perspektive von Ehrenamtlichen:

- Was war Ihnen in Ihrer Arbeit wichtig und wertvoll?
- Was war schwierig für Sie oder hat Ihre Arbeit erschwert?
- Was möchten Sie wem noch sagen und mitteilen?
- Was sollte noch geklärt werden, damit die Arbeit gut fortgesetzt werden kann?
- Möchten Sie Ihr Engagement eventuell zu einem anderen Zeitpunkt wieder aufnehmen oder gibt es andere Arbeitsfelder, in die Sie sich einbringen möchten?

Aus der Perspektive von Hauptamtlichen:

- Wie war die Zusammenarbeit mit dem/der Ehrenamtlichen?
- Was zeichnet diesen Menschen besonders aus?
- Wird ein Nachweis der ehrenamtlichen Tätigkeit gewünscht?
- In welchem Rahmen soll die Verabschiedung stattfinden?
- In den meisten Landkreisen gibt es die „Ehrenamtskarte“.

Eine „öffentliche“ Form der Verabschiedung macht deutlich, dass die Mitarbeit zeitlich begrenzt sein darf und nicht als selbstverständlich erachtet wird. Sie macht es möglich, dass ein offizieller Dank für das Engagement ausgesprochen werden kann.

⁸ Vgl. Entwicklung einer Ehrenamtskultur im Bistum Trier, Arbeitshilfe, ehrenamt@bistum-trier.de

TIPPS ZUR UMSETZUNG

- Die zu Verabschiedenden selber haben Gelegenheit zu formulieren, was ihnen ihr Ehrenamt bedeutet hat und laden so andere Gemeindemitglieder zu eigenem Engagement ein.
- Der Pfarrgemeinde wird bewusst, dass sich im betreffenden Arbeitsfeld etwas verändert und eine „Stelle“ neu gefüllt werden kann oder muss.
- Für bisher Engagierte wird es leichter, sich ab jetzt herauszuhalten (und evtl. die Aufgabe einer/m Nachfolger/in zu überlassen), weil auch die Pfarrgemeinde informiert ist.
- Eine Möglichkeit ist es, Ehrenamtliche im Rahmen eines Gottesdienstes zu verabschieden. Darin ist Raum für Dank, Anerkennung und Würdigung, für Fürbitte und Segensgebet.



Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen

Ehrenamtliches Engagement in Pfarrgemeinden ist auf eine konstruktive Zusammenarbeit angewiesen. Für ein gutes Miteinander von haupt- und ehrenamtlich Tätigen ist Partnerschaftlichkeit ein wesentlicher Faktor. Die Arbeit ist nicht gleichartig aber gleichwertig.

Vor allem wenn es den eigenen Lebensraum betrifft, übernehmen Ehrenamtliche gerne Verantwortung und gestalten aktiv mit. Die Tätigkeit bekommt deshalb auch eine besondere Wichtigkeit für sie.

Jeder Dienst hat einen unverzichtbaren Wert, denn jede und jeder ist von Jesus in seine Nachfolge gerufen und mit Gaben beschenkt, die dem Aufbau seines Reiches dienen. In der Art und Weise der Zusammenarbeit sollte Reich Gottes erfahrbar werden.

Der Aufbau einer Ehrenamtskultur verändert aber auch die Rolle der Priester und der hauptberuflichen Mitarbeiter/-innen. Sie haben weit mehr als bisher für die Ermutigung und Anleitung bzw. Begleitung zum und im ehrenamtlichen Dienst Sorge zu tragen. Dazu braucht es Bereitschaft und Zeit für Kommunikation und Kooperation sowie die Transparenz der getroffenen Entscheidungen.

Ehrenamtliche sind ein „Schatz“ in unseren Pfarrgemeinden. Die Hauptamtlichen tragen die Verantwortung für die Ehrenamtsentwicklung und sorgen dafür, dass die nötigen Hilfen zur Verfügung stehen, damit alle ihre Aufgaben gut erfüllen können. Dazu gehört:

Gutes Arbeitsklima: ein fürsorglicher, wertschätzender Umgang stärkt das Wir-Gefühl und bannt die Gefahr von Konkurrenzverhalten. Oft sind es die persönlichen, emotionalen Beziehungen, durch die der Einzelne Motivation und Sinn für sein Engagement schöpft.

Informationsfluss sicherstellen: ein guter Informationsfluss ist die Voraussetzung dafür, dass alle Beteiligten um die Zusammenhänge ihrer Arbeit wissen. Deshalb ist es wichtig, Ehrenamtliche so weit als möglich in Entscheidungsprozesse einzubinden. Laufende Informationen zu Themen und Veränderungen müssen transparent kommuniziert werden. Gut informiert zu sein trägt wesentlich zur Motivation bei und lässt gegenseitiges Vertrauen wachsen. Dazu gehört auch die frühzeitige Absprache von Terminen und Veranstaltungen.

Arbeitshilfen und Arbeitsmaterial: durch die Bereitstellung von erforderlichen Arbeitshilfen wird gewährleistet, dass die ehrenamtlich Engagierten für ihren Dienst gut ausgestattet sind. Manchmal ist eine Unterstützung bei Organisation und Nutzung von Räumlichkeiten und Technik erforderlich.

Verantwortung übertragen: Ehrenamtliche wünschen sich Freiräume um den eigenen Lebensraum mitgestalten zu können. Sie möchten ihre Talente ausprobieren und ihre Ideen einbringen. Dabei darf nicht alles unter dem Druck des Gelingens oder der „Verwertbarkeit“ stehen.



Fortbildung und Qualifizierung für Ehrenamtliche: Es ist eine wichtige Unterstützung im Ehrenamt, wenn die Engagierten über vorhandene Fortbildungsangebote im Dekanat und Bistum informiert werden. Qualifizierungsmaßnahmen und aufgabenspezifische Fortbildung werden u.a. von den Kirchlichen Jugendverbänden, den Erwachsenenverbänden und ihren Bildungswerken angeboten, sowie von den Fachstellen im Bischöflichen Ordinariat, der Kath. Erwachsenenbildung und dem Diözesan-Caritasverband.⁹ Hier nur eine kleine Auswahl an Möglichkeiten:

- Qualifizierungskurs zum/r Seniorenbegleiter/in
- Grundkurs Trauerbegleitung für Ehrenamtliche
- „Den Kranken besuchen“ – Grundkurs
- Ausbildung Telefonseelsorge
- Schulung für Führungskräfte des Katholischen Deutschen Frauenbundes (KDFB)
- Gruppenleiterkurs der Katholischen Jugendstellen

Ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen in der Pfarrgemeinde erwarten Leitung, Begleitung und Glaubenskommunikation. Referentenlisten und Unterstützung für Klausurtag, thematische Wochenenden und Besinnungstage gibt es an der Diözesanstelle Diözesane Räte und bei der Gemeindeberatung Regensburg.¹⁰

Zeit für die Begleitung: Begleitung und Qualifizierung Ehrenamtlicher ist kein Element der Arbeitserleichterung für hauptberufliche Dienste, sondern ein zunehmender und wesentlicher Bestandteil ihres Auftrages. Zur Kompetenz der Hauptberuflichen wird die Bereitschaft gehören, dies als ein „Miteinander“ zu denken und zu konzipieren.

⁹ Vgl. Bischöfliches Ordinariat Regensburg (www.bistum-regensburg.de/mitmachen/ehrenamt-von-a-z), Diözesancaritasverband Regensburg (www.caritas-regensburg.de/ueberuns/initiativegemeindecaritas/), Kath. Erwachsenenbildung im Bistum Regensburg (www.keb-regensburg.de)

¹⁰ Geschäftsstelle der diözesanen Räte (www.diözesanpastoralrat.de), AG Gemeinde- und Organisationsberatung (www.gemeindeberatung-bistum-regensburg.de)

IV

Konsequenzen für die Arbeit mit Ehrenamtlichen

Die lange Tradition des aus dem Glauben erwachsenen ehrenamtlichen Engagements in Kirche und Caritas kann sich sehen lassen. Sie wäre aber nicht denkbar ohne die Veränderungen, die im Laufe der Jahrhunderte notwendig waren. Sich als lernende Organisation zu verstehen und im Vertrauen auf den mitgehenden Gott die jetzt anstehenden Schritte zu gehen, steht der Kirche gut zu Gesicht. Dazu gehören die positive „An-E(h)rkennungs-Kultur“ des Ehrenamtes und die systematische Planung, Organisation, Koordination, Qualifizierung und Auswertung der Ehrenamtsarbeit, wie sie im Freiwilligenmanagement auch in anderen Bereichen bereits praktiziert werden.

- ! Abschied von der Vorstellung, dass es ein **familiär tradiertes Pflichtgefühl** gibt, das automatisch zu ehrenamtlichem Engagement führt. Ehrenamtliche Tätigkeit muss **menschlich, inhaltlich, organisatorisch** so gestaltet sein, dass sie „auf dem Markt der Möglichkeiten“ hervorsticht und für die Menschen von heute **attraktiv** ist.
- ! **Transparente Strukturen** geben Auskunft über die Arbeitsweise und erleichtern die Identifikation mit der Aufgabe, die man übernimmt.
- ! **Anerkennung und Wertschätzung** in Wort und Tat ist Basisvoraussetzung (konkrete Ansprechpartner, regelmäßige Kontakte/Begleitung/Unterstützung, Versicherungsschutz, Erstattung von Auslagen/Aufwandsentschädigung). Ehrenamtliche sind nicht „Lückenbüßer“ zur Entlastung der Hauptamtlichen sondern **substanzieller Teil** einer gelingenden Pfarrgemeinde.
- ! Das Engagement ist **inhaltlich und zeitlich (Umfang, Dauer) überschaubar**. Ehrenamt ist flexibel und projekthaft zu organisieren. Die individuelle Passung von Tätigkeit, persönlicher Lebenssituation und organisatorischen Anforderungen wird im Vorfeld geklärt, bzw. hergestellt.
- ! Ziele, Aufgaben und Vorgehensweisen können weder einseitig festgelegt/vorgegeben werden, noch grundsätzlich freigestellt werden (Überforderung, Konflikte). Ehrenamtliche erwarten **Partizipation und Mitbestimmung**, also einen Prozess, in dem Handlungsspielraum definiert wird.
- ! **Qualifikation** von ehrenamtlich Tätigen gehört zu den wichtigsten und entscheidenden Rahmenbedingungen.
- ! Gewinnung, Betreuung und „Pflege“ sowie der Einsatz Ehrenamtlicher muss als **Management- und Führungsaufgabe** begriffen werden. Die Gestaltung von Rahmenbedingungen, die für ein ehrenamtliches Engagement förderlich sind, liegt in der Verantwortung der Entscheidungsträger.

V

Ehrenamt hat Zukunft

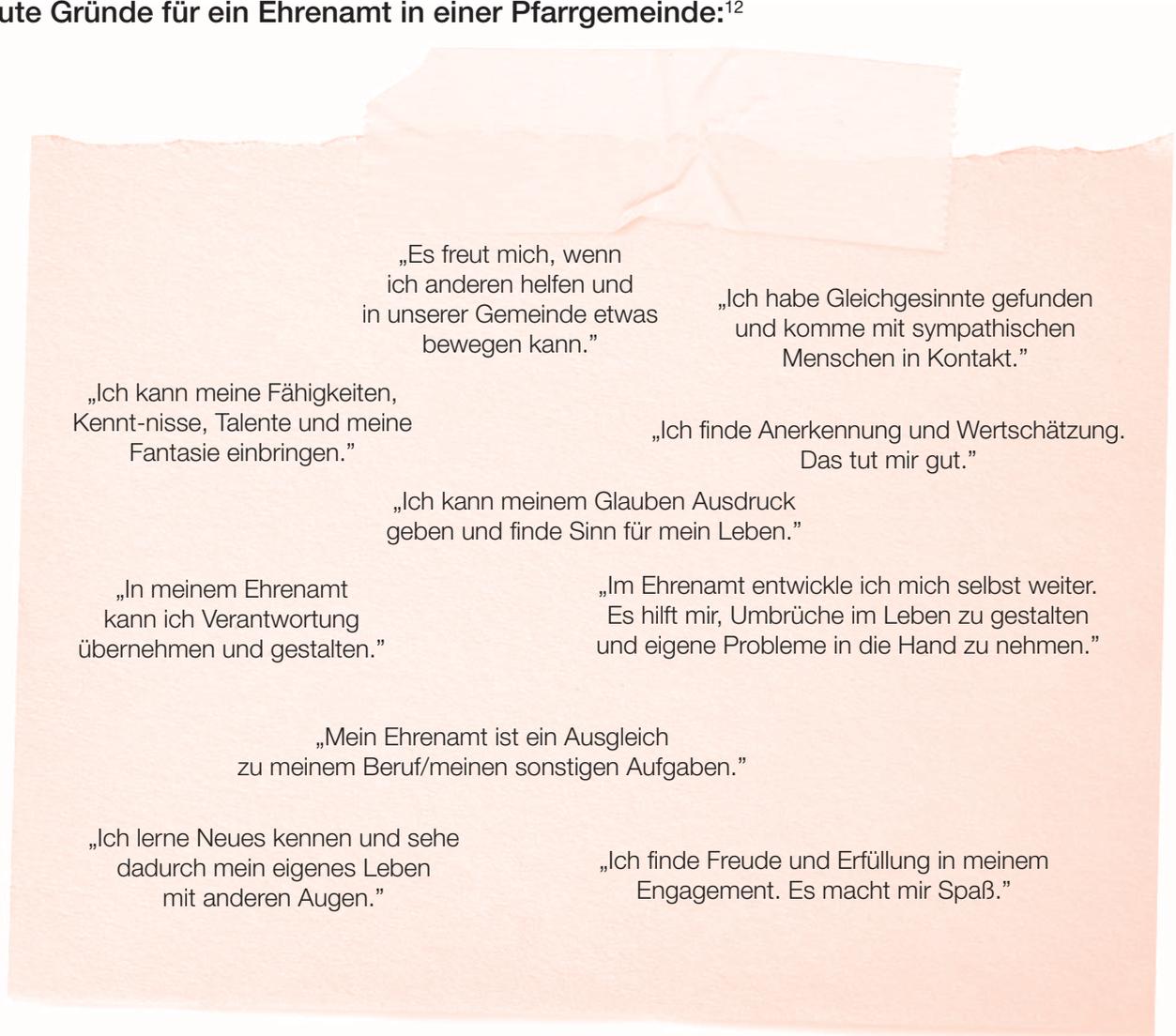
Zehn gute Gründe für eine Förderung der Ehrenamtskultur¹¹

- 1 Durch die verschiedenen Fähigkeiten der Ehren- und Hauptamtlichen ist das Leben in unserer Pfarrgemeinde/ Einrichtung bunt und einladend.
- 2 Die Verantwortung ist auf viele Schultern verteilt. Das schützt Haupt- und Ehrenamtliche vor Überlastung.
- 3 Wir sprechen durch die Unterschiedlichkeit der Ehrenamtlichen viele Menschen an, bieten Kontaktmöglichkeiten und Gemeinschaft. Ehrenamt schafft über soziale Milieus, Einzelinteressen und unterschiedliche Lebenslagen hinaus Begegnung, Bezüge, Beziehungen und Vertrauen zwischen Bevölkerungsgruppen, die andernfalls kaum in Berührung miteinander kämen und einander fremd blieben.
- 4 Wir geben Menschen die Möglichkeit, sich mit ihren Fähigkeiten, Kenntnisse und Begabungen einzubringen und entwickeln uns dabei als Pfarrgemeinde selbst weiter.
- 5 Die Stärkung des Engagements des Einzelnen verstehen wir als Teil unseres Verkündigungsauftrages.
- 6 Engagement und Glauben gehören für uns zusammen.
- 7 Weil viele mitwirken, können wir unsere Verantwortung für die Gesellschaft wahrnehmen und uns als Pfarrgemeinde in unserem Sozialraum aktiv einbringen.
- 8 Wir werben damit, dass Kirche „besondere“ Engagement- und Beteiligungsmöglichkeiten bietet: mit dem Engagement wird die eigene Sinnsuche der Ehrenamtlichen unterstützt, die Verbindung zwischen den Generationen gestärkt und die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Gesellschaft gefördert.
- 9 Wir zeigen deutlich, was wir tun und warum wir uns ehrenamtlich engagieren, damit aus dem christlichen Glauben motiviertes Engagement in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird.
- 10 Mit der Förderung des ehrenamtlichen Engagements erschließen wir unsere eigene Geschichte als Kraftquelle und geben Traditionen weiter.



¹¹ Vgl. Evangelische Kirche in Mitteldeutschland (Hrg.), Arbeitshilfe Ehrenamt, Neudietendorf 2012

Ehrenamt bedeutet ein gegenseitiges Geben und Nehmen. Gute Gründe für ein Ehrenamt in einer Pfarrgemeinde:¹²



Ehrenamt ist innerkirchlich und weit über den kirchlichen Bereich hinaus zum großen Thema geworden. Angesichts der demographischen Entwicklung („bunter – älter – weniger“) ist die Gewinnung Ehrenamtlicher eine Herausforderung, die viel Kreativität erfordert, damit die Kirche auch in Zukunft ein „Mehr“ an Möglichkeiten bieten kann.

Ehrenamt ist heute „ein Markt“: zahlreiche Wettbewerber konkurrieren um die knappe Ressource ehrenamtlicher Mitarbeit (Vereine und Verbände, Einrichtungen, kirchliche und kommunale Gliederungen usw.). Den Wettbewerb entscheiden diejenigen Anbieter für sich, die den Menschen für sie attraktive Einsatzmöglichkeiten und Rahmenbedingungen anbieten.

Unsere Pfarreien, Dekanate, Verbände usw. positionieren sich bereits auf diesem Markt – indem sie Mitwirkungsmöglichkeiten weiterentwickeln, die ehrenamtliches Engagement in den unterschiedlichsten Formen und Tätigkeitsfeldern eröffnen.

Koordinierungsstellen für bürgerschaftliches Engagement

Stadt Amberg

Koordinierungszentrum für bürgerschaftliches Engagement
Freiwilligenagentur „Engagiert in Amberg“
Catherine Dill, Spitalgraben 3, 92224 Amberg, Telefon 09621 / 10 352, engagiert@amberg.de,
www.engagiert.amberg.de

Landkreis Cham

Treffpunkt Ehrenamt im Landratsamt Cham
Karlheinz Sölch, Rachelstr. 6, 93413 Cham, Telefon 09971 / 78-285, karlheinz.soelch@lra.landkreis-cham.de
www.landkreis-cham.de

Landkreis Deggendorf

"mach mit" - Freiwilligen Zentrum Deggendorf
Westl. Stadtgraben 4, 94469 Deggendorf, Telefon 0991 / 3100-400 oder -401, machmit@lra-deg.bayern.de
www.freiwilligenzentrum-deggendorf.de

Landkreis Dingolfing-Landau

FreiwilligenAgentur
Christina Krieger, Steinweg 31, 84180 Dingolfing, Telefon 08731 / 32471-33, info@fwa-dingolfing-landau.de
www.fwa-dingolfing-landau.de

Landkreis Kelheim

Ehrenamtsstelle
Gabriele Schmid, Schlossweg 3, 93309 Kelheim, Telefon 09441 / 207-1040, gabi.schmid@landkreis-kelheim.de,
www.landkreis-kelheim.de

Landshut

Freiwilligen Agentur Landshut „fala“
Dominik-Brunner-Weg 1, 84030 Landshut, Telefon 0871 / 20 66 27 30, info@freiwilligen-agentur-landshut.de,
www.freiwilligen-agentur-landshut.de

Landkreis Neustadt a.d. Waldnaab

Ehrensache. Koordinierungszentrum für Bürgerschaftliches Engagement
Cornelia Zeis-Urban, Landratsamt, Zacharias-Frank-Str. 14, 92660 Neustadt a.d. Waldnaab,
Telefon 09602 / 79-2518, ehrensache@neustadt.de, www.ehrensache.neustadt.de

Landkreis Regensburg

Freiwilligenagentur. Koordinierungszentrum für Bürgerschaftliches Engagement
Landratsamt, Altmühlstr. 1a, 93059 Regensburg, Telefon 0941 / 4009-305, freiwilligenagentur@lra-regensburg.de,
www.freiwilligenagentur.landkreis-regensburg.de

Stadt Regensburg

FreiwilligenAgentur Regensburg
Landshuter Str. 19, 93047 Regensburg, Telefon 0941 / 599388620, info@freiwilligenagentur-regensburg.de,
www.freiwilligenagentur-regensburg.de

Koordinierungszentrum für Bürgerschaftliches Engagement
Birgit Renner, Rathausülatz 1, 93047 Regensburg, Telefon 0941 / 507-2253, engagement@regensburg.de,
www.regensburg.de/engagement

Landkreis Schwandorf

Freiwilligen-Agentur

Charlotte Pelka, Wackersdorfer StraÙe 78, 92421 Schwandorf, Telefon 09431 / 471-601, info@freiwillig-sad.de, www.freiwilligenagentur-schwandorf.de

Straubing

Freiwilligen Zentrum Straubing e.V.

Oberer Bachstr. 12, 94315 Straubing, Telefon 09421 / 989635, info@freiwilligenzentrum-sr.de, www.freiwilligenzentrum-sr.de

Landkreis Tirschenreuth

Koordinierungszentrum Bürgerschaftliches Engagement

Soziales & Ehrenamt, Landratsamt, Mähringer Str. 7, 95643 Tirschenreuth, Telefon 09631 / 88-0, sozialamt@tirschenreuth.de

Sorgentelefon Ehrenamt

Unter der Telefonnummer 089/122 22 12 kann sich jeder ehrenamtlich Tätige direkt bei der Bayerischen Staatskanzlei melden, wenn es um Probleme bei der Planung und Organisation von Vereins- und Traditionsfeiern, wohltätigen Veranstaltungen oder Pfarrfeiern geht.

„Aktionsgebet“

*Gott, ich bin da,
bereit, mich für andere einzusetzen.
Du kannst mit mir rechnen!
Mein Handeln ist mein Gebet.
Sei Du dabei, lass Gutes entstehen!
AMEN.*

Bildnachweis: Rachel Bostwick/sxc.hu (S.1), Orange Line Media/shutterstock.de (S.3), Andresr/shutterstock.de (S.5), iofoto/shutterstock.de (S.6), Phovoir/shutterstock.de (S.9), CREATISTA/shutterstock.de (S.15), Jupiterimages/thinkstock.de (S.17), logoboom/shutterstock.de (S.20)



**BISTUM
REGENSBURG**



Steuerungsgruppe Gemeindecaritas:

Sebastian Aichner, Roland Batz, Jürgen Beier, Christina Engl,
Andreas Jordan, Maria Plank, Gero Utz, Anita Voitl, Ulrich
Wabra

gemeindecaritas

Herausgegeben 2016 vom
Bischöflichen Ordinariat Regensburg
Referat Diözesane Caritas
und vom Caritasverband für die Diözese Regensburg e.V.
Referat Öffentlichkeitsarbeit

Konzeption und Inhalt: Referat Gemeindecaritas
Von-der-Tann-Str. 7, 93047 Regensburg
Telefon: (0941) 5021-103
Telefax: (0941) 5021-209
gemeindecaritas@caritas-regensburg.de
www.caritas-regensburg.de