



Arbeitshilfe

Entwicklung einer

Ehrenamtskultur

im Bistum Trier



Inhalte

Geleitwort des Bischofs	5
Vorwort der Verantwortlichen im Arbeitsbereich Ehrenamtsentwicklung	6
1. Zur Situation des Ehrenamtes in der Kirche	8
2. Theologische Aspekte	10
3. Ehrenamtsentwicklung im Bistum Trier	12
4. Interesse am Ehrenamt wecken und den Anfang gestalten.	13
4.1 Zugänge erleichtern	13
4.2 Erstkontakt und Informationsgespräch	14
4.2.1 Checkliste für das Informationsgespräch	15
4.2.2 Bezugs- und Ansprechpersonen	16
4.2.3 Auslagenerstattung	16
4.2.4 Versicherungsschutz	16
5. Ehrenamtliche gut begleiten	17
5.1 Das Verhältnis von Haupt- und Ehrenamt	17
5.2 Informationsfluss sicherstellen	17
5.3 Arbeitshilfen und Arbeitsmaterialien	18
5.4 Räume eröffnen	18
5.5 Fortbildungen	18

6.	Anerkennung	19
6.1	Ehrenamtliches Engagement wahrnehmen	19
6.2	Gleichwertigkeit der Dienste	19
6.3	Anerkennungskultur zum Thema machen	19
6.4	Ein Konzept entwickeln	20
6.5	Finanzielle Mittel für Anerkennungsformen	21
6.6	Auszeichnungen auf diözesaner Ebene – ein Hinweis	21
7.	Beim Abschied rückblicken und würdigen	22
8.	Methodische Bausteine	25
8.1	Vorschlag für einen Tagesordnungspunkt „Ehrenamtskultur“ im Pfarrgemeinde- oder Pfarreienrat	25
8.2	Gestaltungselemente für eine Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenversammlung zum Thema Ehrenamtsentwicklung	26
8.3	Ausgewählte spirituelle Elemente	28
9.	Ausblick	32
10.	Literatur	33
	Anmerkungen	34
	Impressum	35

Liebe Mitchristen,



genauso gut könnte ich Sie mit „liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ ansprechen und würde im paulinischen Sinne genau das Gleiche meinen, nämlich: ich wende mich an Sie, die Sie gemeinsam mit mir an der Aufgabe arbeiten, Reich Gottes im Hier und Jetzt erfahrbar werden zu lassen. Dieser Auftrag, der uns als Christen mit auf den Weg gegeben ist, gilt unabhängig von einer Unterscheidung in Kleriker und Laien oder Haupt- und Ehrenamtliche. Die Botschaft, dass Jesus jeden und jede von uns in seine Nachfolge ruft und mit Gaben beschenkt, damit wir sie zum Aufbau seines Reiches einsetzen, verbietet es, einander als Hilfskräfte zu sehen und zu behandeln. Es gilt die gleiche Würde aller Getauften und es gilt der unverzichtbare Wert aller Dienste. Dieser Haltung fühle ich mich als Bischof verpflichtet und so freut es mich, dass die vorliegende Handreichung dazu beitragen kann, eine Ehrenamtskultur vor Ort aufzubauen oder zu überprüfen, damit schon in der Art und Weise wie wir zusammenarbeiten Reich Gottes erfahrbar wird.

In diesem Sinne danke ich Ihnen allen für Ihre engagierte Mitarbeit und freue mich über alle, die in der Nachfolge Jesu Christi ihren Auftrag zur Gestaltung der Welt und der Kirche erkennen. Christus selbst segne unser Zusammenwirken zum Wohle aller und lasse unser Tun fruchtbar sein.

Mit der Diözesansynode, die im Advent 2013 gestartet ist, haben wir uns als Volk Gottes im

Ihr Bischof

+ *Stephan Schumann*

„Die Laien hingegen, die auch am priestertlichen, prophetischen und königlichen Amt Christi teilhaben, verwirklichen in Kirche und Welt ihren eigenen Anteil an der Sendung des ganzen Volkes Gottes.“

(VGL. ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL,
DEKRET ÜBER DAS APOSTOLAT DER LAIEN, 2)

Die Bedeutung dessen, was das II. Vatikanum im Dekret über das Laienapostolat ausgesagt hat, beginnt sich mehr und mehr zu erschließen. Kirche ist die Gemeinschaft aller Getauften. Obwohl diese Erkenntnis bereits vor einem halben Jahrhundert dokumentiert worden ist, bedurfte es einer Krise der Kirche in Deutschland, um die Konsequenzen dieser Aussage in ihrer ganzen Tiefe zu bedenken.

Die gegenwärtigen Situation unserer Kirche, in der die gewohnte „Versorgung“ von Gemeinden durch Priester und andere hauptamtliche Seelsorger und Seelsorgerinnen nicht mehr aufrecht erhalten werden kann, zwingt zudem zu neuen Überlegungen. Allerdings greift die Vorstellung, dass der Schwund an Priestern und hauptamtlichem Personal durch ehrenamtlichen Einsatz ersetzt werden sollte, aus praktischen und



Mit dieser Handreichung möchten wir einen Beitrag zum Aufbau einer Ehrenamtskultur vor Ort leisten. Sie beleuchtet viele Aspekte, wie eine zufriedenstellende Mitarbeit von ehrenamtlich engagierten Menschen gefördert werden kann. In gewissem Sinne ist diese Handreichung ein „Handwerkszeug“ und als solches versteht sie sich als ein Baustein in der Ehrenamtsentwicklung im Bistum Trier. Die Förderung guter Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement vom Beginn bis zur Beendigung eines Ehrenamtes trägt wesentlich zum Aufbau einer Ehrenamtskultur vor Ort bei.

aus theologischen Gründen zu kurz. Denn weder wird man eine ausreichende Zahl an „Lückenfüllern“ finden, noch entspricht es dem im II. Vatikanum dargelegten Wesen der Kirche, die ihre Kraft aus dem Glauben und dem freien Willen aller Getauften erhält. Die Erneuerung der Kirche in der Krise muss auch ein neues Selbstverständnis von Laienapostolat und Ehrenamt erbringen.

Diese Handreichung möchte Sie auf sehr praktische Weise dabei unterstützen, in den Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften eine Kultur des Ehrenamtes aufzubauen, die der Haltung der Ehrenamtsentwicklung im Bistum Trier gerecht wird.

Mechthild Schabo

Mechthild Schabo

Michaela Tholl

Michaela Tholl

Die Verantwortlichen im Arbeitsbereich Ehrenamtsentwicklung

1. Zur Situation des Ehrenamtes in der Kirche

Um eine Aussage über das Ehrenamt in der Kirche machen zu können, empfiehlt es sich, auf den gesellschaftlichen Wandel insgesamt zu schauen. In dem Maße, in dem die Menschen in den westlichen Gesellschaften ihren persönlichen, familiären und beruflichen Lebensentwurf selbst bestimmen können und auch müssen, werden Biografien individueller und die Bindung an Institutionen und Organisationen lockert sich. Dies ist kein kircheninternes Phänomen, sondern ein gesellschaftliches Zeitzeichen. Doch selbst wenn die Bindungsintensität gegenüber Kirchen, politischen Parteien, Vereinen und Verbänden zurückgeht, lässt sich daraus nicht der Schluss ziehen, dass die Menschen sich heute nicht mehr für das Allgemeinwohl engagieren wollen.

In einer repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement (*Freiwilligen survey 2009*) hat die Bundesregierung festgestellt, dass die Anzahl der Engagierten auf hohem Niveau stabil geblieben ist. 36% der bundesdeutschen Bevölkerung ist ehrenamtlich engagiert. Darüber hinaus steigt die Zahl derer, die ein Interesse an ehrenamtlichem Engagement haben.



und Kompetenzentwicklung? Er oder sie möchte eine Ansprechperson haben, die fragt: „Was brauchen Sie, um Ihre Aufgabe gut tun zu können?“

Neben zeitlich überschaubaren Projekten wünschen sich die Menschen vor allem gute Rahmenbedingungen, die es ihnen ermöglichen, ihre Begabungen einzubringen und weiterzuentwickeln.

Darüber hinaus sind ihnen Unterstützung und Wertschätzung von Seiten der Hauptamtlichen sowie Ehrenamtlichen in verantwortlichen Positionen wichtig, ebenso die Teilhabe an Entscheidungen.



2. Theologische Aspekte

Das Thema Ehrenamt ist wesentlich mehr als eine Organisations- und Managementaufgabe. Es geht um die Frage nach unserem Christsein und Menschsein insgesamt. Denn die Grundlage für jedes kirchliche Engagement ist die Beteiligung des ganzen Volkes Gottes an der sakramentalen Aufgabe der Kirche als „Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit“ (ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, LUMEN GENTIUM 1).

Die verschiedenen Dienste und Ämter in der Kirche beschreiben unterschiedliche Rollen, denen jedoch allen die Teilhabe an der Sendung Christi gemeinsam ist. „Das Ehrenamt ist, ebenso wie die hauptamtliche Tätigkeit, zunächst einmal keine theologische, sondern eine soziologisch zu beschreibende Kategorie. Dennoch fußt es, gemeinsam mit anderen Formen der Mitwirkung, unmittelbar auf dem Auftrag, dem sich die Kirche verpflichtet weiß. 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. Ehrenamtliches Engagement ist unmittelbarer und authentischer Ausdruck dieser Sendung und als solcher (...) nicht vom priesterlichen oder dem hauptamtlichen

Dienst abgeleitet. Das bringt auch der Begriff vom **gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen** zum Ausdruck: Alle haben Teil an dem priesterlichen, prophetischen und königlichen Amt Christi. Sakramentale Basis dieser Sendung sind **Taufe und Firmung**: Sie begründen letztlich die ‚wahre Gleichheit in der allen Gläubigen gemeinsamen Würde und Tätigkeit zum Aufbau des Leibes Christi‘ (ZWEITES VATIKANISCHES KONZIL, LUMEN GENTIUM 32). Theologisch gesehen liegt in dieser allen Gläubigen gemeinsamen Würde die ‚Ehre‘, von der her ein kirchliches Ehrenamt begründet ist. Während die genannten Begriffe das allen Gläubigen **Gemeinsame** hervorheben, betont die biblisch begründete Rede von den **Charismen** (1 KOR 12) die **Differenzierung** nach dem, was die Menschen als ihr Eigenes, ihnen von Gott Geschenktes einbringen können und wollen. Der Geschenkcharakter der Charismen bringt es mit sich, dass sie zwar auf den Aufbau des Leibes Christi hingedordnet sind, sich aber zentralistischer Planung und Verwertungsabsicht entziehen: Sie sind eben nicht einfach verfügbar. Neben dem Gedanken der Pluralität kommt damit auch ein Aspekt von Freiheit ins Spiel!“¹

Ein Blick in die Anfänge der Kirche zeigt, dass im Mittelpunkt eine Beteiligung der Christen über ihre Charismen stand

und von einer Unterscheidung zwischen „Hauptamtlichkeit“ und „Ehrenamtlichkeit“ noch keine Rede sein konnte. „In den christlichen Gemeinden der ersten Jahrhunderte ist das Ehrenamt der ‚Normalfall‘: Die

In den christlichen Gemeinden der ersten Jahrhunderte ist das Ehrenamt der ‚Normalfall‘.

Schriften des Neuen Testaments enthalten teilweise ‚Dienstlisten‘, die verschiedene Aufgaben und damit verbundene Talente beziehungsweise Gnadengaben – das sind von Gott geschenkte Fähigkeiten – aufzählen (RÖM 12, 1-8; 1 KOR 12, 12-31). Ziel der ehrenamtlichen Dienste ist die Mitwirkung an der Verwirklichung des Reiches Gottes im Hier und Jetzt sowie die Bestärkung untereinander in der Hoffnung auf seine Vollendung durch Gott selbst...“²

Paulus verwendet öfter die Bezeichnung „Mitarbeiter“ bzw. „Mitarbeiterin“ (griech. *Synergos*). „Entgegen unseres heutigen Verständnisses – und auch entgegen der Verwendung des Begriffs in der außerbiblischen antiken Literatur – ist damit nicht ein von Paulus in irgendeiner Weise abhängiger oder beauftragter Mitarbeiter gemeint. Sondern Paulus denkt das Wort vom gemeinsamen Werk (griech. *ergos*) her, so dass ein *syn-ergos* jemand ist, der oder die für dasselbe gemeinsame Werk engagiert ist, und noch mehr: der oder die von Gott für dieses gemeinsame Werk beauftragt ist (1 KOR 3,9; 1 THESS 3,2). Die Bezeichnung bezieht sich also nicht darauf, dass jemand von Paulus mit einer Aufgabe betraut wurde, sondern es sind Personen gemeint, mit denen sich Paulus in der gleichen Beauftragung durch Gott selbst verbunden weiß.“³



3. Ehrenamtsentwicklung im Bistum Trier

Im Bistum Trier verstehen wir ehrenamtliche Tätigkeit als Chance für jeden Menschen, eigene Kompetenzen zu entdecken, zu entwickeln und einzubringen. Ehrenamtliche Mitarbeit wird nicht zuerst vom innerorganisatorischen Bedarf her definiert, vielmehr steht der Mensch mit seinen Gaben und Kompetenzen im Mittelpunkt der Förderung. Es entspricht der urgentesten Aufgabe der Kirche, jede Person beim **Entdecken, Entwickeln, Einbringen** ihrer Begabungen zu unterstützen. Ausschließlich vom innerorganisatorischen Bedarf her zu denken, wird dem Auftrag der Kirche nicht gerecht.

Papst Franziskus entwirft in seinem Apostolischen Schreiben „Evangelii Gaudium“ die Vision einer kirchlichen Entwicklung als Verwandlung, in welcher „die Gewohnheiten, die Stile, die Zeitpläne, der Sprachgebrauch und jede kirchliche Struktur ein Kapitel werden, die mehr der Evangelisierung der heutigen Welt als der Selbstbewahrung dienen“⁴. Er macht deutlich, dass die Aufgabe der Kirche nicht nach innen gerichtet ist, sondern sich auf die gesamte Schöpfung bezieht.

Der Mensch mit seinen Gaben und Kompetenzen steht im Mittelpunkt der Förderung.

Die in der Leitung der Pfarrei und Pfarreiengemeinschaft haupt- und ehrenamtlich Tätigen tragen Sorge dafür, dass die Menschen vor Ort ihre Begabungen einbringen und in seelsorglichem Handeln fruchtbar machen können. Auch durch eine Aufgabe, die Engagierten zugetraut wird, können sie ihr Charisma entdecken; dabei gilt es besonders die Unterscheidung von Herausforderung zu sehen.



4. Interesse am Ehrenamt wecken und den Anfang gestalten

Die Wege zum Ehrenamt sind unterschiedlich. Jemand wird persönlich angesprochen oder findet den Zugang über ein persönliches Interesse. Oft ist dieser Zugang aber nicht leicht, weil Menschen sich schwer tun, das für sie richtige Angebot oder den passenden Ort zu finden.

4.1. Zugänge erleichtern

Es erleichtert den Einstieg in ein ehrenamtliches Engagement, wenn Informationen über mögliche Tätigkeitsfelder leicht zugänglich sind. Wo bieten sich Gelegenheiten, über vorhandene Einsatzmöglichkeiten und mögliche neue Tätigkeitsfelder zu informieren?

Einige Beispiele:

- » **Kurzportraits** von möglichen Tätigkeitsfeldern oder von Ehrenamtlichen im Pfarrbrief, auf der Homepage der Pfarrei oder im Foyer von Kirchen und Gemeindezentren vorstellen;
- » Beschreiben, welche **Kompetenzen** für welche Tätigkeit gebraucht werden;
- » **Kennlern- und Probierangebote** schaffen, z. B. Ehrenamts-Stationen-Weg beim Pfarrfest, wo unterschiedliche Engagementfelder vorgestellt werden;
- » Einen **Schnuppertag** „Ehrenämter in unserer Gemeinde“ anbieten;
- » (**Urlaubs-)Vertretung** im Ehrenamt von bisher nicht Engagierten erbitten;
- » **Probewünsche zulassen:** manchmal möchten Interessierte vereinbaren, sich zunächst probeweise zu engagieren, bevor sie sich entscheiden, ganz einzusteigen;
- » **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;**
- » **Experimentierfelder anbieten:** hier darf etwas Neues ausprobiert werden, ohne Druck dass es gelingen muss.⁵
- » Ggf. mit örtlichen **Ehrenamtsbörsen kooperieren**

4.2. Erstkontakt und Informationsgespräch

— Wer sich über persönliche Ansprache oder auf Eigeninitiative für eine ehrenamtliche Tätigkeit in der Pfarrei oder Pfarreiengemeinschaft, im Dekanat, einer kirchlichen Einrichtung oder in einem kirchlichen Verband des Bistums Trier entschieden hat, braucht eine kompetente Kontaktperson, die mit ihr oder ihm als künftige Ehrenamtliche oder Ehrenamtlicher ein Informationsgespräch führt. Diese Kontaktperson kann sowohl eine haupt- als auch eine ehrenamtlich tätige Person sein. In diesem Informationsgespräch steht der Austausch über die Motivation, Interessen und Fähigkeiten der Person im Vordergrund. Zugleich gilt es, die gegenseitigen Erwartungen abzuklären.

Die Kontaktperson gibt umfassende Informationen zur künftigen Aufgabe der Ehrenamtlichen:

- **Was ist genau zu tun?**
- **Über welchen Zeitraum wird diese ehrenamtliche Arbeit gebraucht?**
- **Welche Befugnisse und Pflichten sind mit der Aufgabe verbunden?**
- **Ist gegebenenfalls die Verschwiegenheit geregelt?**
- **Wird ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis gebraucht?**
- **Welche Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung gibt es?**
- **Wer ist künftig Ansprechperson bei Fragen?**



Das Informationsgespräch muss nicht zwingend ein Einzelgespräch sein. Für bestimmte Dienste im Ehrenamt empfiehlt sich das Informationsgespräch in der Gruppe (z. B. Katechetinnen und Katecheten). Neben den konkreten Inhalten im Gespräch sind vor allem das Interesse an der Person (als Haltung) und die Gesprächsatmosphäre ausschlaggebend.

4.2.1. Checkliste für das Informationsgespräch

Was Sie als Hauptberufliche/r bzw. leitende/r Ehrenamtliche/r bei einem Erstgespräch beachten sollten:

- » Nehmen Sie sich genügend Zeit, Ihr Gegenüber **wahrzunehmen**.
- » Hören Sie auf die **Motivation** des/der Interessierten:
 - > Sinnvolle Tätigkeit/eigene Weiterentwicklung
 - > Spaß/Gemeinschaft/Zielgruppe
 - > Bildung/Weiterbildung/Erfahrung weitergeben
- » Möchte die/der Interessierte **spezielle Ideen** einbringen? Welche?
- » Welche **Zielgruppe** interessiert die Person?
- » Was kommt für sie/ ihn **gar nicht in Frage**?
- » Welche **Erfahrungen/Fähigkeiten** bringt sie/er mit?
 - > Ausbildung/Beruf
 - > Hobbys/andere Ehrenämter
- » Lassen sich **Bezüge zu bisherigen Aktivitäten** Ihrer Gemeinde/Einrichtung herstellen?
- » Bringt Ihr Gegenüber **Kommunikationsfähigkeit** und **Leitungserfahrung** mit?
- » **Wie viel Zeit und Einsatz** will die Person einbringen?
- » **Wann** kann das Engagement beginnen?
- » Gibt es Möglichkeiten einer **Schnupperphase**?
- » Was wird an **Unterstützung** erwartet?
- » Was können Sie bieten? Was können Sie nicht bieten?
- » Können **neue Tätigkeitsfelder** entwickelt werden, die den seelsorglichen Aufgaben vor Ort dienlich sind? ⁶

Darüber hinaus muss über folgende Themen informiert werden:

4.2.2 Bezugs- bzw.

Ansprechpersonen

— Bereits am Beginn einer ehrenamtlichen Tätigkeit ist zu klären, wer die entsprechende Ansprechperson für den jeweiligen Dienst ist. Die Kontaktperson bietet Reflexions- und Beratungsgespräche an sowie Hilfen in Konflikt- und Problemsituationen.

Darüber hinaus wird empfohlen, in den Pfarreien oder Pfarreiengemeinschaften feste Ansprechpersonen für Ehrenamtliche zu benennen, die unabhängig vom jeweiligen Einsatzfeld für Ehrenamtliche da sind. Sie könnten u. a. die Kompetenzentwicklung der Ehrenamtlichen im Blick behalten. Diese Ansprechpersonen werden direkt vom Arbeitsbereich Ehrenamtsentwicklung über die Förder- und Unterstützungsangebote für Ehrenamtliche informiert. Über sie läuft auch die Kostenerstattung für die Fortbildung Ehrenamtlicher.

Nähere Informationen dazu erhalten Sie im Arbeitsbereich Ehrenamtsentwicklung.

4.2.3 Auslagenerstattung

— Zu Beginn der Tätigkeit ist zu klären, welche Auslagen erstattet werden. Es muss sichergestellt sein, dass die Erstattung unkompliziert geschieht und dass niemand durch seine berechtigten Erstattungsanliegen in eine Bittstellerhaltung gerät. Es ist wichtig dass das Erstattungsverfahren und der Finanzbedarf für das Arbeitsfeld regelmäßig überprüft werden.



4.2.4 Versicherungsschutz

— Ehrenamtliche brauchen Gewissheit über den Umfang ihres Versicherungsschutzes und eventuelle Risiken. Dazu wird empfohlen, das entsprechende Merkblatt der Bischöflichen Behörde auszuhändigen.

5. Ehrenamtliche gut begleiten

5.1 Das Verhältnis von Haupt- und Ehrenamt

— Für eine gute Zusammenarbeit von Haupt- und ehrenamtlich Tätigen ist Partnerschaftlichkeit ein wesentlicher Faktor. Die Arbeit ist nicht gleichartig, aber gleichwertig. Das Hauptamtlichenteam und die Ehrenamtlichen in leitenden Funktionen tragen die Verantwortung für die Ehrenamtsentwicklung vor Ort. Sie alle tragen Sorge dafür, dass die nötigen Hilfen zur Verfügung stehen, damit alle ihren Dienst gut erfüllen können. Dazu gehören vor allem die nachfolgenden Aspekte.

Die Arbeit von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen ist nicht gleichartig, aber gleichwertig.

5.2 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 sowie Raum für Nachfragen und Diskussion zur Verfügung gestellt werden. Gut informiert zu sein,

trägt wesentlich zur Motivation bei und lässt gegenseitiges Vertrauen wachsen. Dazu gehört auch eine frühzeitige Absprache von Terminen und Veranstaltungen.



5.3 Arbeitshilfen und Arbeitsmaterialien

— Durch die Bereitstellung von erforderlichen Arbeitshilfen und Arbeitsmaterialien wird gewährleistet, dass die ehrenamtlich Engagierten für ihren Dienst gut ausgestattet sind. Auch bedarf es der Regelung für den Ersatz verbrauchter Materialien. In vielen Fällen ist es notwendig, bei der Organisation und Nutzung von Räumlichkeiten und vorhandener Technik Unterstützung zu leisten.



5.4 Räume eröffnen

— Die Entscheidungsträger vor Ort (Hauptamtliches Team, Pfarrgemeinderat) ermöglichen Engagement, wenn sie Räume eröffnen, damit Ehrenamtliche ihre Talente ausprobieren können. Dabei darf nicht alles Tun unter dem Druck des Gelingens oder der „Verwertbarkeit“ für die Organisation stehen. Es ist gewollt, dass es Zeiten und Orte des Ausprobierens gibt.

Es darf nicht alles Tun unter dem Druck des Gelingens oder der „Verwertbarkeit“ für die Organisation stehen.

5.5 Fortbildungen für Ehrenamtliche

— Es ist eine wichtige Unterstützung im ehrenamtlichen Engagement, wenn die Engagierten über die vorhandenen Fortbildungsangebote im Bistums informiert werden.

6. Anerkennung

— Auf der Ebene der Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften ist die Praxis der Anerkennungsformen sehr unterschiedlich. Auch künftig wird es Differenzierungen vor Ort geben können und müssen. Notwendig ist es jedoch, das Thema Anerkennung der Ehrenamtlichen im Kreis der Hauptamtlichen sowie im Pfarrgemeinde- oder Pfarrerrat aufzugreifen, miteinander zu beraten und eine verbindliche Regelung zu vereinbaren. Der Aufbau einer Anerkennungskultur auf dieser Ebene beinhaltet:

6.2 Gleichwertigkeit der Dienste
— Es gibt keine Rangordnung der ehrenamtlichen Dienste. Es gilt allen Ehrenamtlichen mit der gleichen Wertschätzung zu begegnen. Wie Paulus schreibt „gibt es viele Glieder und doch nur den einen Leib“ (1 KOR 12,20) und „gerade die schwächer scheinenden Glieder des Leibes sind unentbehrlich“ (1 KOR 12,22). Wenn alle Verantwortungsträger den unterschiedlichen Diensten mit dieser Haltung begegnen, wird sich das auf die Kultur vor Ort auswirken.

6.1 Ehrenamtliches Engagement wahrnehmen

— Ein erster Schritt sollte die Erstellung und regelmäßige Aktualisierung einer Übersicht darüber sein, wer in der Pfarrei/ in den Pfarreien ehrenamtliche Tätigkeiten übernimmt. Mit Blick auf spätere Nachweise, Zertifizierungen oder Auszeichnungen ist es sehr hilfreich, wenn in dieser Übersicht der Beginn der Tätigkeit und die Tätigkeitsfelder vermerkt werden. Bei der Größe vieler pastoraler Einheiten kann dieses Unterfangen sicher nur sukzessive erfolgen; wichtig ist es jedoch, den Anfang zu machen.

6.3 Anerkennungskultur zum Thema machen

— Im Pfarrgemeinde- bzw. Pfarreirat sollte ein Austausch über bestehende Formen der Anerkennung für Ehrenamtliche erfolgen. Wichtig ist, dass Ehrenamtliche einen Raum finden für Rückmeldungen darüber, wie sie die bestehenden Formen erleben und wo sie gegebenenfalls Änderungswünsche haben. Ein solcher Raum könnte z. B. im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung geschaffen werden.

6.4 Ein Konzept für Anerkennungsformen entwickeln

— Es ist möglich und wahrscheinlich, dass bei der Entwicklung einer Ehrenamtskultur vor Ort sehr unterschiedliche Konzepte gefunden werden. Entscheidend ist, dass diese Konzepte zu den Menschen und deren Bedürfnissen passen. Die Palette der möglichen Akzentsetzungen in der Anerkennung von Ehrenamtlichen in einer Pfarrei/Pfarreiengemeinschaft ist groß.

Wertschätzung und Dank drücken sich in erster Linie in guten Rahmenbedingungen aus.

Anerkennung wird unterschiedlich wahrgenommen und braucht daher auch verschiedene Formen. Wertschätzung und Dank drücken sich nicht in erster Linie in punktuellen Maßnahmen aus, sondern in guten Rahmenbedingungen.

Einige Beispiele:

- » Einen **Abend** für ehrenamtlich Tätige gestalten
- » **Pfarrversammlung/Neujahrsempfang mit Präsentationen** auswählter ehrenamtlichen Tätigkeiten, Dank und Ehrungen
- » **Anruf und Erkundigung**, wie eine Sache gelaufen ist
- » **Berichte** über ehrenamtliches Engagement mit Fotos **im Pfarrbrief**
- » **Fotos** von einer Veranstaltung **verschenken**
- » **Kino mieten** für Sondervorstellung
- » **Ausflug**
- » **Essenseinladung**
- » **Verbesserungsvorschläge** ernst nehmen
- » **Gruß** am Namenstag oder Geburtstag
- » Bei Krankheit oder Schicksalsschlägen **Anteil nehmen**, z. B. einen Besuch anbieten, ein Anruf, eine Karte
- » Eine **Fürbitte** für die Ehrenamtlichen im Gottesdienst formulieren
- » **Dank am Ende** einer ehrenamtlichen Tätigkeit

6.5 Finanzielle Mittel für Anerkennungsformen

— Es sollte überlegt werden, welche finanziellen Mittel für vereinbarte Anerkennungsformen benötigt werden, damit sie in den Haushalten der Kirchengemeinden oder des Kirchengemeindeverbandes bereit gestellt werden können.

6.6 Auszeichnungen auf diözesaner Ebene – ein Hinweis

— Auf diözesaner Ebene können Ehrenamtliche mit der Dankesurkunde des Bistums und der Bistumsmedaille geehrt werden.

Nähere Informationen dazu erhalten Sie im Arbeitsbereich Ehrenamtsentwicklung.



7. Beim Abschied rückblicken und würdigen

— Ein Ehrenamt ist nicht auf Unendlichkeit angelegt, sondern soll ohne schlechtes Gewissen beendet werden können. So wie zu Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit die notwendigen Fragen gemeinsam geklärt wurden, könnte auch am Ende eines Engagements ein abschließendes Gespräch und ein gemeinsamer Rückblick mit der verantwortliche Kontaktperson aus dem Hauptamtlichkeitsteam oder aus dem Pfarrgemeinderat/Kirchengemeinderat erfolgen. Dabei kann gemeinsam überlegt werden, wie eine Würdigung und eine Verabschiedung aus dem bisherigen Engagement geschehen kann. Geeignete Formen einer Kultur der Verabschiedung müssen vor Ort entwickelt werden. Im Folgenden finden Sie Impulse für ein abschließendes Gespräch:



Impulse für ein abschließendes Gespräch⁷

Aus der Perspektive von Ehrenamtlichen:

- » Was war Ihnen in Ihrer Arbeit wichtig und wertvoll?
- » Was war schwierig für Sie oder hat Ihre Arbeit erschwert?
- » Welche Menschen sind Ihnen besonders wichtig im Blick auf den Abschied?
- » 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 oder leitenden Ehrenamtlichen:

- » Wie war die Zusammenarbeit mit dem/der Ehrenamtlichen?

- » Was zeichnet diesen Menschen besonders aus?
- » Welche Begabungen hat er/sie eingebracht?

- » Wann ist Zeit für eine gemeinsame Auswertung und einen Rückblick?

- » Welche Anregungen der/des Ehrenamtlichen können für die Fortsetzung hilfreich sein?

- » Besteht der Wunsch sich in einem anderen Feld zu engagieren?

- » Wird ein Nachweis der ehrenamtlichen Tätigkeit gewünscht?

Im Hinblick auf eine Verabschiedung:

- » Wer lädt ein? Wer soll eingeladen werden?
- » Wie und womit bedanken Sie sich?

- » Wie gestalten Sie die Verabschiedung? In welchen Rahmen soll sie stattfinden? Eignet sich eine (besondere) Veranstaltung dazu?

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 (von vielen) ausgesprochen werden kann.
- » Die zu Verabschiedenden selbst können sich bei anderen Ehrenamtlichen oder Hauptamtlichen bedanken. Sie zeigen damit, was ihnen ihr Ehrenamt bedeutet hat und laden so direkt oder indirekt andere Gemeindeglieder zu eigenem Engagement ein.



- » Der Gemeinde wird deutlich, dass sich im betreffenden Arbeitsfeld etwas verändert: eine „Stelle“ wird frei, die neu gefüllt werden muss oder kann; ein anderer Mensch mit anderen Fähigkeiten wird die Aufgabe vielleicht in Zukunft anders weiterführen; für bisher Engagierte wird es leichter, sich ab jetzt herauszuhalten, denn sie werden auch von der Gemeinde weniger zum Thema angesprochen.

- » Wenn das Arbeitsfeld nicht weitergeführt wird, ist das Abschiednehmen und das gemeinsame Zurückschauen ein besonders wichtiger Schritt.
- » Eine Möglichkeit ist es, Ehrenamtliche im Rahmen eines Gottesdienstes zu verabschieden. Darin ist Raum für Dank, Anerkennung und Würdigung, für Fürbitte und Segensgebet.
- » Es kann sinnvoll sein, einen „Einführungsun- und/oder Verabschiedungssonntag“ im Jahr festzulegen bzw. eine bestimmte Veranstaltung während des Jahres zu wählen, die dafür geeignet ist.⁸

8. Methodische Bausteine

- 8.1. Vorschlag für einen Tagesordnungspunkt „Ehrenamtskultur“ im Pfarrgemeinde- oder Pfarreienrat

- 1 Einstieg**
- 2 Rundgespräch:**
 - Was motiviert mich zum ehrenamtlichen Engagement? Worauf führe ich zurück, dass ich mich in der Kirche engagiere?
- 3 Information**
 - zur Ehrenamtsentwicklung im Bistum Trier. *Dazu kann eine Referentin aus dem Arbeitsbereich Ehrenamtsentwicklung im BGV angefragt werden oder eine Powerpointpräsentation wird vom Arbeitsbereich zur Verfügung gestellt.*
- 4 Austausch**
 - in Kleingruppen mit folgender Fragestellung: Wenn wir auf unsere Kultur im Umgang mit Ehrenamtlichen schauen, ...
 - > ...was ist bei uns gut geregelt? ...was weniger gut?
 - > ...wo sehen wir bei uns Handlungsbedarf?
 - > ...was sollten wir bedenken?
- 5 Zusammenragen und Sichtung der Ergebnisse**
- 6 Vereinbarungen:**
 - > Woran soll weiter gearbeitet werden?
 - > Wer übernimmt die Verantwortung? Wer arbeitet mit? Bis wann sollen Ergebnisse vorliegen?
- 7 Abschluss**
 - > Gebet, Fürbitten oder Lied (*siehe Anhang*)

8.2. Gestaltungselemente für eine Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnen-versammlung zum Thema Ehrenamtsentwicklung

- Die Ehrenamtlichen vor Ort oder die Vertreter und Vertreterinnen der einzelnen Gruppen werden zu einer gemeinsamen Veranstaltung zum Thema eingeladen. Ziel ist es, den Ehrenamtlichen die Möglichkeit zu geben, über ihre eigene Situation ins Gespräch zu kommen und neue Perspektiven im Bezug auf das Ehrenamt zu entwickeln.
- » **Begrüßung** und Dank fürs Kommen und für den Dienst. Bereits in der Begrüßung können wichtige Aspekte einer Ehrenamtskultur formuliert werden, z. B. die Gleichwertigkeit aller Dienste.
- » **Geistlicher Impuls:** Lied, Text oder Gebet (siehe Anhang) oder Einleitung mit dem Kurzfilm „Hirschhausen Pinguin“ (YouTube)
- » **Überleitung** und Information über den geplanten Ablauf der Veranstaltung.
- » **Austausch** in moderierten Gruppen zum Thema:
 - > Was hat mich motiviert, mich zu engagieren?
 - > Was macht mir dabei Freude?
 - > Wo sehe ich die Schwierigkeiten im kirchlichen Ehrenamt heute? (Die wesentlichen Aspekte des Gespräches ggf. auf Plakaten oder Moderationskarten festhalten.)
- » **Zusammentragen der Ergebnisse**
Herausarbeiten von Tendenzen und Schwerpunkten
- » **Bibelarbeit** nach Art des Bibel-Teilens (Eine Auswahl von geeigneten Schriftstellen finden Sie im Anhang)
 - > Bildung von Kleingruppen à 5 bis 7 Personen.
 - > Alle erhalten den Text als Kopie. Die Bibelstelle wird nach Möglichkeit reihum im Wechsel laut gelesen.
 - > Danach wird eingeladen, den Text noch einmal still für sich zu lesen.
 - > Woran bleibe ich beim Lesen hängen? Alle dürfen Einzelwörter, Satzteile oder ganze Sätze aus dem Bibeltext laut in den Raum sprechen (Wiederholungen sind erlaubt, es wird nicht kommentiert oder diskutiert).
 - > Einladung zum Gespräch: Was sagt mir die Bibelstelle für mein ehrenamtliches Engagement? Was sagt sie mir für meine Vorstellung von Kirche? Alle Redebeiträge sind willkommen und gültig. Es geht nicht um „richtige“ oder „falsche“ Antworten. Konträre Aussagen dürfen nebeneinander stehen bleiben. Die Gruppe braucht kein gemeinsames Ergebnis.
- » **Rückbindung:**
 - > Kurze Statements aus den Bibelgruppen: z. B. die drei wichtigsten Gedanken
 - > Anknüpfung an die Ergebnisse an den Stellwänden
 - > Überleitung zum nächsten Veranstaltungspunkt
- » **Information** zur Ehrenamtsentwicklung im Bistum Trier.
 - > Präsentation: *Dazu kann eine Referentin aus dem Arbeitsbereich Ehrenamtsentwicklung im BGV angefragt werden oder eine Powerpointpräsentation wird vom Arbeitsbereich zur Verfügung gestellt.*
 - > Rückmeldungen und Fragen aus dem Plenum
- » **Austausch** in moderierten Gruppen zu den Fragen:
 - > Wo gibt es bei uns bereits eine Ehrenamtskultur?
 - > Wo sehen wir Veränderungsbedarf?
 - > Welche Schritte sollen gegangen werden?
- » **Zusammentragen der Ergebnisse**
- » **Dank und Abschied**
Eventuell gemeinsames Lied



Die Ergebnisse können dem Pfarrgemeinderat zur Verfügung gestellt werden. Vielleicht gründet sich auch eine Gruppe, die Belange der Ehrenamtlichen in den Blick nehmen möchte.

8.3 Ausgewählte spirituelle Elemente

Die im Folgenden aufgelistete kleine Auswahl eignet sich für die Gestaltung einer Wort-Gottes-Feier zum Thema Ehrenamt oder für den Beginn oder Abschluss einer Veranstaltung zu dieser Thematik.

Lieder

- » „Meine Zeit steht in deinen Händen“
- » „Suchen und fragen“
- » „Komm, Herr segne uns“
- » „Herr, du bist mein Leben“

Texte

Ulrich Schaffer

Nicht mehr und noch nicht

in: U. Schaffer, Neues umarmen, Stuttgart 1984, 28f.

Ulrich Schaffer

Glaub, dass du einen Beitrag

zu geben hast

abgedruckt in: „Auszeiten“: Texte und Gebete, herausgegeben von der Bundesleitung der KJG, Düsseldorf 1993

Paul Weismantel

Du Gott der Anfänge

in: Ad majorem Dei gloriam. Liederbuch, Hg.: Deutsche Provinz der Jesuiten, München 2008, 259



Bibelstellen

- » **Ex 31, 1–5**
Der Herr beschenkt Bezaleel mit vielen Gaben
- » **Mt 22,35–39**
Doppelgebot der Gottes- und Nächstenliebe
- » **Röm 12, 4–8**
Die Gaben in der Gemeinde
- » **1 Kor 12,1–11**
Der eine Geist und die vielen Gaben
- » **1 Kor 12,12–31 a**
Der eine Leib und die vielen Glieder
- » **Eph 4,11–16**
Gnadengaben zum Aufbau der Kirche
- » **1 Petr 4, 9–11**
... jeder mit der Gabe, die er empfangen hat

Auswahl an Fürbitten⁹

Zu unserem Herrn Jesus Christus beten wir:

- Für alle, die** dankbar sind für das, was ihnen geschenkt wurde
- Für alle, die** sorgfältig auf ihre Fähigkeiten achten
- Für alle, die** etwas aus ihnen machen
- Für alle, die** reich an Talenten sind
- Für alle, deren** Talente versteckt sind
- Für alle, die** sich nicht trauen, das zu zeigen, was sie können
- Für alle, die** von Termin zu Termin jagen
- Für alle, die** sich kaum Pausen erlauben
- Für alle, die** nicht mehr schlafen können
- Für alle, die** nur noch Ruhe wollen
- Für alle, die** sich Zeiten der Stille gönnen
- Für alle, die** jeden Schritt bewusst erleben
- Für alle** Seelsorger und Seelsorgerinnen
- Für alle, die** im pastoralen Alltag müde geworden sind
- Für alle, die** sich nach ihrer Anfangsbegeisterung zurücksehnen
- Für alle, denen** Verantwortung übertragen wurde
- Für alle, die** Leitungsaufgaben wahrnehmen
- Für alle, denen** viele Menschen anvertraut sind
- Für alle, die** auf die Zeichen der Zeit achten
- Für alle, die** sich fragen, was sie für die Kirche bedeuten
- Für alle, die** merken, was jetzt in ihrer Gemeinde wichtig ist
- Für alle, die** in die Nachfolge Jesu gerufen werden
- Für alle, die** unsere Pfarreien und Gruppen durch ihr Engagement prägen
- Für alle, die** sich für keinen Dienst zu schade sind
- Für alle, deren** Talente man nicht erkennt
- Für alle, die** nicht gefördert werden
- Für alle, die** ohne Anerkennung auskommen müssen
- Für alle, die** sich in unseren Gemeinden engagieren
- Für alle, die** neu dazu kommen
- Für alle, die** uns verlassen werden
- Für alle, die** in ihrem Beruf Zeugnis ablegen
- Für alle, die** sich in ihren Familien engagieren
- Für alle, die** ein Ehrenamt in ihrer Kirche annehmen
- Für alle, die** unsere Kirche von unten aufbauen
- Für alle, die** in unseren Gemeinden praktische Dienste übernommen haben
- Für alle, deren** Aufgaben nicht richtig wahrgenommen werden
- Für alle, die** in ihrem Wesen Gottes Liebe ausstrahlen
- Für alle, die** uns Richtung und Orientierung geben
- Für alle, die** leben, was sie verkünden
- Für alle, die** mit Gott rechnen
- Für alle, deren** Phantasie und Lebensmut vom Geist Gottes zeugt
- Für alle, die** begreifen, was es heißt, Kinder Gottes zu sein



9. Ausblick

— Kirche verändert auch ihr eigenes Gesicht, wenn spürbar wird, dass sie sich für den Menschen und nicht zuerst für die Besetzung einer Aufgabe oder Funktion interessiert.

„Die hohe kirchliche Würde der Ehrenamtlichen wurzelt darin, dass sie Mitglieder des Volkes Gottes sind. Die Frage ist, ob die katholische Kirche genug Orte und Formen hat, wo man das in seinen atemberaubenden Konsequenzen realisiert ...“

Nur wenn die Kirche glaubhaft kommunizieren kann, dass sie nichts für sich, aber alles für die Menschen will, wird man ihr noch glauben, was sie sagt. Das ändert wenn nicht alles, so doch vieles.“¹⁰



10. Literatur

Bucher, Rainer

... wenn nichts bleibt, wie es war

Zur prekären Zukunft der katholischen Kirche. Würzburg 2012.

Bucher, Rainer

Das Ehrenamt in der heiklen Lage der Kirche

Pastoraltheologische Beobachtungen und Klärungen, in: Hunstig, Hans-Georg u.a. (Hg.), *Kirche lebt. Mit uns: Ehrenamtliches Laienengagement aus Gottes Kraft*. Düsseldorf 2004.

Evangelische Kirche in Mitteldeutschland (Hg.)

Arbeitshilfe Ehrenamt

Neudietendorf 2012.

Köhl, Georg/Lames, Gundo (Hg.)

Abenteurer Hoffnung

Lebenszeugnisse und Glaubenszeugen. Berlin 2012.

Obenauer, Silke

Gottes bunte Gnade

Plädoyer für die Wiederentdeckung der Gaben in der Kirche. Berlin 2009.

Saberschinsky, Alexander (Hg.)

Ehrenamt – Last oder Lust?

2. erw. Aufl., Trier 2005.

Sellmann, Matthias

Zuhören Austauschen Vorschlagen

Entdeckungen pastoraltheologischer Milieuforschung, Würzburg 2012.

Steinebach, Dorothea

Getauft und Engagiert

Vom innovativen Umgang mit den alten und neuen Formen des kirchlichen Ehrenamtes. Würzburg 2011.

Anmerkungen

- 1 Stefan Nober, BGV Trier, Zentralbereich 1.1 Pastorale Felder, im Diskussionspapier „Ehrenamt“ erstellt auf Basis der Netzwerktagung am 28.–29. Oktober 2010 in Freiburg/Br. zum Thema „Soziale Milieus und ehrenamtliches Engagement“
- 2 Georg Köhl/Alexander Saberschinsky, *Gott die Ehre ... um der Menschen willen. Ohne qualifiziertes Ehrenamt keine Entwicklung einer christlichen Gemeinde*, in: Alexander Saberschinsky (Hg.), *Ehrenamt – Last oder Lust*, 2. erw. Auflage, Trier 2005, 87
- 3 Sabine Bieberstein, *Neutestamentliche Perspektiven für eine Charismen orientierte Seelsorge*, in: Georg Köhl/Gundo Lames (Hg.): *Abenteurer Hoffnung*, 375
- 4 *Papst Franziskus, „Evangelii Gaudium“*, 27
- 5 *Vgl. Evangelische Kirche in Mitteldeutschland (Hg.), Arbeitshilfe Ehrenamt, Neudietendorf 2012, 8–25*
- 6 *Vgl. Evangelische Kirche in Mitteldeutschland (Hg.), Arbeitshilfe Ehrenamt, Neudietendorf 2012, 20f.*
- 7 *Vgl. Evangelische Kirche in Mitteldeutschland (Hg.), Arbeitshilfe Ehrenamt, Neudietendorf 2012, 68–71*
- 8 *Vgl. Evangelische Kirche in Mitteldeutschland (Hg.), Arbeitshilfe Ehrenamt, Neudietendorf 2012, 69f.*
- 9 *Zusammengestellt aus den Fürbittbüchern von Stephan Wahl zu den Sonn- und Festtagen im Lesejahr A („Für alle, die den Himmel in sich tragen“: Würzburg 2004), Lesejahr B („Für alle, die uns Mitmensch und Engel sind“: Würzburg 2002) und C („Für alle, deren Herz verwundet ist“: Würzburg 2003)*
- 10 *Rainer Bucher, ... wenn nichts bleibt, wie es war. Zur prekären Zukunft der katholischen Kirche. Würzburg 2012, 131 und 173*

Impressum

Herausgeber

Bischöfliches Generalvikariat
Arbeitsbereich Ehrenamtsentwicklung
Hinter dem Dom 6 | 54290 Trier
Telefon 0651 7105 – 566
Telefax 0651 7105 – 435
ehrenamt@bistum-trier.de
www.ehrenamt.bistum-trier.de

www.ehrenamt.bistum-trier.de

Bischöfliches Generalvikariat

Arbeitsbereich Ehrenamtsentwicklung

Hinter dem Dom 6 | 54290 Trier

Telefon (06 51) 7105 – 566 | Telefax – 435

ehrenamt@bistum-trier.de



BISTUM
TRIER