

B e r i c h t

des Landeskirchenamtes

betr. Förderung des Ehrenamtes (Gesamtkonzeption, Fortbildung, Freiwilligenmanagement) sowie

Stärkung der ehrenamtlichen Arbeit im diakonisch-seelsorgerlichen Bereich

Hannover, 26. Mai 2008

In der Anlage übersenden wir den zusammengefassten Bericht des Landeskirchenamtes mit Anlagen.

Das Landeskirchenamt
Guntau

Anlagen

I.

Die 23. Landessynode hatte während ihrer XII. Tagung in der 76. Sitzung am 15. Juni 2007 im Zusammenhang mit der Verhandlung über den Bericht des Diakonieausschusses betr. Stärkung der ehrenamtlichen Arbeit im diakonisch-seelsorgerlichen Bereich (Aktenstück Nr. 146 der 23. Landessynode) auf Antrag des Ausschusses, ergänzt durch einen Zusatzantrag der Synodalen Schmidtke, folgende Beschlüsse gefasst:

- "1. Landeskirchenamt und Diakonisches Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. werden gebeten, gemeinsam alle Fortbildungsträger aufzufordern:
 - die diakonische Dimension und die vielfältigen diakonischen Arbeitsgebiete stärker in den Blick zu nehmen und bei Angeboten für Ehrenamtliche zu beachten.
 - gemeinsame Angebote für Ehrenamtliche in Diakonie und verfasster Kirche anzubieten, um Synergieeffekte zu nutzen und Vernetzung und Zusammengehörigkeit zu stärken.
 - Fortbildungsangebote für Hauptamtliche zum Umgang mit Ehrenamtlichen zu entwickeln, bzw. diese Frage als selbstverständlichen Bestandteil möglichst aller Fortbildungen einzuplanen.
 - gemeinsame Fortbildungen für Haupt- und Ehrenamtliche zu entwickeln.*
- 2. Das Landeskirchenamt wird gebeten, die Arbeitsstelle Ehrenamt und Gemeindeleitung im Haus kirchlicher Dienste zu bitten, in Zusammenarbeit mit dem Diakonischen Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. Grundstandards zum Umgang mit Ehrenamtlichen zu entwickeln (Mustervereinbarung, Einführung, Verabschiedung, Jahresgespräche).*
- 3. Das Landeskirchenamt wird gebeten, den Bereich der Förderung ehrenamtlicher Arbeit übersichtlich zu gestalten und klare Ansprechpartner zu benennen.*
- 4. Das Landeskirchenamt wird gebeten, die Ergebnisse des Projektes 'Ehrenamt' zeitnah der Landessynode zugänglich zu machen.*
- 5. Das Landeskirchenamt wird gebeten, im Zuge der gliedkirchlichen Kooperation die Zusammenarbeit mit den betreffenden landeskirchlichen Diakonischen Werken und ihren Fachabteilungen für das Ehrenamt zu suchen und für Vernetzung zu sorgen."*

(Beschlusssammlung der XII. Tagung Nr. 2.3.1)

II.

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 allem. (1. Korinther 12, 4-6)

Wenn im Neuen Testament von Ämtern gesprochen wird, dann sind in der Regel Aufgaben gemeint, die der Gemeinde aufgetragen sind und die von Menschen mit unterschiedlichen Gaben und Fähigkeiten wahrgenommen werden. Dabei sind die der Gemeinde Jesu

gestellten Aufgaben, von denen her sich die verschiedenen Tätigkeiten begründen, im Blick, nicht die Bedeutung oder der Status eines Amtes. Im Zusammenspiel derer, die diese Aufgaben wahrnehmen, kommt die Gemeinde Jesu ihrer Sendung nach, den Menschen das Evangelium anzusagen, es zu bezeugen und in Nächstenliebe weiterzugeben.

Ihr aber seid das auserwählte Geschlecht, die königliche Priesterschaft, das heilige Volk, das Volk des Eigentums, dass ihr verkündigen sollt die Wohltaten dessen, der euch berufen hat von der Finsternis zu seinem wunderbaren Licht. (1. Petrus 2,9)

Nach evangelischem Verständnis ergibt sich aus dem Grundsatz des Priestertums aller Gläubigen, dass alle Christenmenschen mit der Wahrnehmung dieser Aufgaben beauftragt sind, unabhängig von ihrem beruflichen Status. Ehrenamtlicher und hauptamtlicher Dienst sind gleichwertige Teilhabe an dem Auftrag der Kirche.

Das wurde auch in der Erweiterung von Artikel 1 der Kirchenverfassung mit dem Beschluss der Landessynode aus dem Jahr 2001 zum Ausdruck gebracht:

Ehrenamtlicher und beruflicher Dienst sind in einer Dienstgemeinschaft aufeinander bezogen. Beide dienen mit gleichem Rang auf je eigene Weise dem Aufbau der Gemeinde Jesu Christi.

Die unterschiedlichen Gaben und Fähigkeiten, die einzelnen Christen und Christinnen gegeben sind, stehen nicht in Konkurrenz zueinander, sondern ergänzen und bereichern sich gegenseitig und sind Ausdruck des Reichtums, durch den die Gemeinde Jesu erbaut wird (vgl. Römer 12, 3-8 und Epheser 4, 11.12).

Kein Amt, keine wahrgenommene Aufgabe ist mehr wert als andere. Von daher wird auch keine Hierarchie der Ämter oder Personen, die diese wahrnehmen, begründet. Die Wahrnehmung der vielfältigen seelsorglichen, gottesdienstlichen, diakonischen, missionarischen, pädagogischen und organisatorischen Aufgaben in der Kirche geschieht im Zusammenwirken der unterschiedlichen Dienste und in ehren- oder hauptamtlicher Form.

Der Perspektivausschuss der 23. Landessynode hatte in seinen Ausführungen zum "bleibenden Auftrag der Kirche und seine Realisierung in bestimmten Handlungsfeldern" darauf Bezug genommen und benennt als wichtige Herausforderung und Aufgabe für die Zukunft, das Ehrenamt in der Kirche zu fördern (vgl. S. 3 im Aktenstück Nr. 98 der 23. Landessynode):

"Nach reformatorischem Verständnis haben alle Christen und Christinnen die Aufgabe, an der Verwirklichung des Auftrags der Kirche mitzuarbeiten und über die konkrete Gestalt von Kirche mitzubestimmen. Sie sind durch die Taufe dazu befähigt (Priestertum aller Getauften). Dieser Grundsatz der Beteiligung aller Getauften ist in Zukunft verstärkt zur

Geltung zu bringen, indem Menschen ermutigt werden, ihre Gaben und Fähigkeiten einzubringen und Gemeinde konkret mit zu gestalten. Dabei erfahren sie, dass sie in der Kirche sinnvoll mitarbeiten können. Das ehrenamtliche Engagement ist grundlegend für Kirche als Beteiligungskirche und wird wertgeschätzt."

III.

Ehrenamtliche Tätigkeit hat in der Kirche eine lange Tradition. Mit den Grundmerkmalen "Freiwilligkeit – Unentgeltlichkeit – Engagement für andere" finden sich Menschen bereit, ihre Fähigkeiten und ihre Zeit in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen, der Landeskirche und in den Werken und Einrichtungen zur Verfügung zu stellen und so gemeinsam mit anderen Kirche zu gestalten.

Unter Berücksichtigung der sich verändernden Bedingungen für ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirche und auch sich wandelnder Motivationslagen von Ehrenamtlichen hat das Landeskirchenamt in Zusammenarbeit mit der zuständigen Arbeitsstelle im Haus kirchlicher Dienste ein "Konzept für die Förderung ehrenamtlicher Arbeit in der Landeskirche" erarbeitet und beschlossen (Anlage 1).

Dabei waren verschiedene Aspekte zu berücksichtigen, die zum Teil schon in dem Aktenstück Nr. 146 der 23. Landessynode vom damaligen Diakonieausschuss formuliert worden sind:

- die Vielfalt der Formen ehrenamtlichen Engagements in unserer Kirche,
- das Nebeneinander von traditionellem ehrenamtlichen Engagement und neue Formen,
- die Ergebnisse des Projektes Ehrenamt. "Zur Bedeutung und Organisation von Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in der Landeskirche" (Anlage 2).

Das vorliegende Konzept bildet die Agenda der weiteren Arbeit auf allen Ebenen der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers in der Förderung des Ehrenamtes und der Schaffung von Rahmenbedingungen dafür, dass Ehrenamtliche ihren Dienst effektiv und zufriedenstellend tun können.

Ein besonderes Augenmerk gilt dabei:

- dem bereits vorhandenen und noch weiter zu entwickelnden Angebot an Fortbildungen für Ehrenamtliche und die Publizierung dieses Angebotes
- der vorhandenen und weiter zu entwickelnden Kultur der Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements
- der Qualifizierung Hauptamtlicher für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen

- sowie der Koordination der verschiedenen Akteure auf dem Feld der Fortbildung und Begleitung Ehrenamtlicher in der hannoverschen Landeskirche.

IV.

Viele der in der "Konzeption für die Förderung ehrenamtlicher Arbeit" genannten Aufgabenstellung sind bereits begonnen worden, eine Reihe von Ergebnissen liegt bereits vor:

- Der "Runde Tisch Ehrenamt" wurde konstituiert mit dem Ziel, die Arbeit zur Förderung des Ehrenamtes der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers zu koordinieren, Kooperationen zu befördern und Doppelarbeit zu vermeiden. Mit diesem runden Tisch wird auch die Vernetzung der Aus- und Fortbildung Ehrenamtlicher in verfasster Kirche und Diakonie gewährleistet.
- Ein erstes Ergebnis bilden die vorliegenden "Standards für das Ehrenamt in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers und dem Diakonischen Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V." (Anlage 3).
- Standardisierte Vorlagen für die Vereinbarungen mit Ehrenamtlichen über Umfang und Dauer des ehrenamtlichen Dienstes, für die Jahresgespräche mit leitenden Ehrenamtlichen sowie Zeugnisse und Zertifikate befinden sich in der Erstellung.
- Die verschiedenen Angebote der Fortbildungsträger und -einrichtungen für Kirchenvorstände werden seit diesem Jahr gemeinsam veröffentlicht und damit das Gesamtangebot erheblich übersichtlicher gestaltet.
- Die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers bildet Hauptamtliche zu Freiwilligenmangerinnen und -managern aus. Ein erster Kurs ist bereits abgeschlossen, der zweite Kurs wurde aufgrund der hohen Anmeldezahlen vorgezogen und hat begonnen.
- Mehr als die Hälfte der Kirchenkreise der hannoverschen Landeskirche haben inzwischen Beauftragte für Ehrenamtliche benannt. Diese treffen sich regelmäßig zum Austausch und zur eigenen Fortbildung.
- Ein Angebot zur Supervision und Coaching für leitende Ehrenamtliche befindet sich in der Entwicklung und wird noch in diesem Jahr angeboten.
- Die finanzielle Förderung für die Aus- und Fortbildung von Ehrenamtlichen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.

V.

Zu den Beschlüssen der 23. Landessynode im Zusammenhang mit den Beratungen über das Aktenstück Nr. 146 des Diakonieausschusses ist der Landesynode Folgendes zu berichten:

Zu Beschluss Nr. 1:

- Die diakonische Dimension und die vielfältigen diakonischen Arbeitsgebiete werden bei den Fortbildungsangeboten für Ehrenamtliche besonders dort in den Blick genommen, wo das Arbeitsfeld dieses gebietet, z.B. in der Hospizarbeit, in der Trauerbegleitung, in der Besuchsdienstarbeit in Kirchengemeinden und in diakonischen Einrichtungen. Zum anderen wird die diakonische Dimension der Kirche auch zur Geltung gebracht in Fortbildungen für Kirchenvorstände und in Orientierungskursen für Ehrenamtliche.
- Fast alle Fortbildungsmaßnahmen für Ehrenamtliche sind offen sowohl für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus der Diakonie als auch für Mitarbeitende aus der verfassten Kirche.
- Fortbildungen für Hauptamtliche, bei denen die Frage der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen thematisiert wird, werden verstärkt von der Arbeitsstelle Ehrenamt im Haus kirchlicher Dienste angeboten, hier insbesondere die Ausbildung im Freiwilligenmanagement. In anderen themenspezifisch gebundenen Fortbildungsangeboten wird die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen häufig als Fragestellung integriert, z.B. im Blick auf Gottesdienstteams oder die Durchführung von Glaubensseminaren.
- Schon jetzt finden viele Fortbildungsveranstaltungen gemeinsam für Ehren- und Hauptamtliche statt. Im aktuellen Fortbildungskalender sind ca. 100 Angebote dieser Art ausgeschrieben. Das Themenspektrum reicht von "Spiritualität im Alltag" bis hin zum "Rhythmusworkshop", von der "Sterbebegleitung" bis zur "Gemeindeentwicklung", von der "Partnerschaftsarbeit" bis zum "Umgang mit Dementen" oder "Feministischer Theologie". Unter den Anbietern dieser Fortbildungsangebote finden sich viele Fachstellen aus dem Haus kirchlicher Dienste, das Michaeliskloster in Hildesheim, das Gemeindegelände in Celle, die Klöster in Bursfelde und Wülfighausen, die Evangelische Erwachsenenbildung, das Evangelisch-lutherische Missionswerk in Niedersachsen, das Lutherstift Falkenburg GmbH, die evangelischen Heimvolkshochschulen und die Sektionen der Arbeitsgemeinschaft für Seelsorge und Beratung. Eine detaillierte Zusammenstellung kann für die weiteren Beratungen zur Verfügung gestellt werden.

Zu Beschluss Nr. 2:

Die Arbeitsstelle Ehrenamt und Gemeindeleitung im Haus kirchlicher Dienste und das Referat Freiwilligenarbeit im Diakonischen Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V. haben eine gemeinsame Arbeitsgruppe eingerichtet, in der die Vernetzung der Arbeit mit Ehrenamtlichen geleistet werden soll. Die erbetenen Grundstandards liegen inzwischen vor (s. Anlage 3). Musterdienstvereinbarungen und Raster für Jahresgespräche werden gemeinsam mit den anderen Akteuren am "Runden Tisch Ehrenamt" erarbeitet. Diese und andere Texte und Vorlagen sollen in der zweiten Jahreshälfte in einer Handreichung veröffentlicht werden und Ehren- und Hauptamtlichen zur Verfügung stehen.

Für Einführungen und Verabschiedungen kann auf die Liturgische Handreichung "Gottesdienste zum ehrenamtlichen Dienst in der Kirche. Einführung und Verabschiedung", 2001, herausgegeben von der Kirchenleitung der Vereinigten Evangelisch-Lutherischen Kirche Deutschlands (VELKD) zurückgegriffen werden. Die Erstellung einer eigenen Agende für die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers wird nicht empfohlen.

Zu Beschluss Nr. 3:

Neben den ehrenamtlichen Beauftragten für bestimmte Arbeitsfelder in der hannoverschen Landeskirche (u.a. Frauenarbeit, Männerarbeit, Kindergottesdienst) wählen die Kirchenkreistage Beauftragte für Ehrenamtliche entsprechend § 23 Abs. 2 Ziff. 10 der Kirchenkreisordnung. Diese Beauftragten sind Ansprechpartner in ihren Kirchenkreisen für Ehrenamtliche. Sie werden begleitet und fortgebildet durch die Arbeitsstelle Ehrenamt und Gemeindeleitung im Haus kirchlicher Dienste. Hauptamtliche, die im Freiwilligenmanagement ausgebildet sind, werden zukünftig mit den ehrenamtlichen Beauftragten im Kirchenkreis zusammenarbeiten ("Tandem-Modell").

Zu Beschluss Nr. 4:

Der Landessynode wird mit der Anlage 2 auch eine Zusammenfassung der Auswertungsergebnisse des Projektes Ehrenamt "Zur Bedeutung und Organisation von Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers" vorgelegt.

Die Auswertung bringt keine völlig neuen und unerwarteten Ergebnisse zu Tage, sie macht aber deutlich, dass die Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Mitarbeit in der Kirche in mancherlei Hinsicht noch verbessert werden können. Zugleich belegen die Ergebnisse der Auswertung, dass der Wandel in den Erwartungen und Motiven der Ehrenamtlichen, der in anderen gesellschaftlichen Bereichen in den vergangenen Jahren konstatiert worden ist, auch im kirchlichen Bereich angekommen ist. Sowohl erst seit kurzem als auch bereits langjährig engagierte Ehrenamtliche erwarten immer stärker ein Mitspra-

cherecht und eine angemessene Anerkennung ihres Engagements sowie die Möglichkeit, in überschaubaren Bereichen selbstständig arbeiten und Verantwortung übernehmen zu können.

Die Anregungen und Empfehlungen der Auswertung dieses Projektes stehen der Landes-synode und den anderen kirchenleitenden Organen auf den Ebenen der Landeskirche, der Kirchenkreise und der Kirchengemeinden nun zur Verfügung und sollten bei der Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für ehrenamtliche Mitarbeit in Kirche und Diakonie berücksichtigt werden.

Zu Beschluss Nr. 5:

Innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) findet jährlich eine gemeinsame Tagung der landeskirchlichen Fachstellen und der Abteilungen der Diakonischen Werke statt, die mit Fragen des Ehrenamtes befasst sind. Dadurch ist eine Vernetzung gegeben, die eine Abstimmung in den Schwerpunktthemen des Arbeitsfeldes gewährleisten kann.

Anlage 1

**Konzeption
für die Förderung
ehrenamtlicher Arbeit
in der
Evangelisch – lutherischen
Landeskirche Hannovers**

LANDESKIRCHENAMT
der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers

- 1. Grundlagen**
 - 1.1. Einführung
 - 1.2. Theologische Grundlage
 - 1.3. Folgerungen für das Konzept der Landeskirche zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit
- 2. Was bedeutet "Ehrenamt"**
 - 2.1. Der Wandel vom traditionellen zum neuen Ehrenamt
 - 2.2. Die gegenwärtige Situation in der Landeskirche Hannovers
- 3. Förderung ehrenamtlicher Mitarbeit**
 - 3.1. Gewinnung von Ehrenamtlichen
 - 3.1.1. Persönliche Ansprache
 - 3.1.2. Öffentlichkeitsarbeit
 - 3.1.3. Kampagnen und Ehrenamtsbörsen
 - 3.1.4. Internetportale
 - 3.1.5. Eigeninitiative
 - 3.1.6. "Ehrenamtskarrieren"
 - 3.2. Begleitung
 - 3.2.1. Kultur des Umgangs mit Ehrenamtlichen
 - 3.2.2. Schaffung klarer Rahmenbedingungen
 - 3.2.3. Jahresgespräche
 - 3.2.4. Bereitstellung von Materialien und Informationen über Fortbildungen
 - 3.2.5. Regelungen zur Kostenerstattung und Versicherung
 - 3.2.6. Plattformen zum Austausch und zur Vernetzung
 - 3.2.7. Ehrenamtsbeauftragte in Kirchenkreisen und Gemeinden
 - 3.3.1. Fortbildungsangebote für Bereiche mit besonderem Verantwortungsgrad
 - Gottesdienst und Kirchenmusik
 - Konfirmandenunterricht
 - Seelsorge
 - Diakonie
 - Partnerschaftsarbeit/Ökumene
 - Leitungen von Gruppen und Kreisen
 - 3.3.2. Fortbildungsangebote für weitere Bereiche ehrenamtlicher Arbeit
 - 3.3.2.1. Fortbildungsträger
 - 3.3.2.2. Fortbildungskalender
 - 3.3.2.3. Entwicklung von Qualitätsstandards
 - 3.4. Anerkennung
 - 3.4.1. Einführung von Ehrenamtlichen
 - 3.4.2. Verabschiedung von Ehrenamtlichen
 - 3.4.3. Zertifikate
 - 3.4.4. Dank und Anerkennung
 - 3.5. Ausblick
- 4. Qualifizierung beruflich Mitarbeitender im Blick auf Ehrenamtliche**
 - 4.1. Fort- und Ausbildungsziele
 - 4.2. Ausbildung von Freiwilligenmanagerinnen und -managern in Kirchenkreisen
 - 4.3. Fortbildungsangebote in Predigerseminar, FEA, Pastoralkolleg, etc.
 - 4.4. Entwicklungsmöglichkeiten für die Kirchenkreise und Einrichtungen
 - 4.5. Visitationen
 - 4.6. Ausblick
- 5. Koordination landeskirchlicher Arbeit**
 - 5.1. Der „Runde Tisch Ehrenamt“
 - 5.2. Der Fortbildungskalender
 - 5.3. Fachtagungen/Tage der Ehrenamtlichen
- 6. Finanzielle Ressourcen**
- 7. Themen und Träger der Fortbildung**

1. Grundlagen

1.1 Einführung

Gemeinsam gestalten engagierte Ehrenamtliche und beruflich Mitarbeitende Kirche. Schon in den Anfängen der christlichen Kirche gab es Dienste und Ämter. Für unterschiedliche Aufgaben entwickelten sich daraus berufliche wie auch ehrenamtliche Arbeitsfelder.

Da die Verwirklichung christlicher Gemeinschaft unter den jeweiligen gesellschaftlichen Gegebenheiten erfolgt, unterliegen die Bedingungen von ehrenamtlicher und beruflicher Mitarbeit in der Kirche einem dauernden Wandel. Die Erkenntnisse der jüngsten EKD-Milieustudie 2006 bestätigen deutlich die aus den Bereichen Trend- und Milieuforschung, Freiwilligen-Arbeit und Sozio-marketing national wie international bekannten Phänomene: stärkere Milieuorientierung, Zersplitterung der Gesellschaft in immer kleinere Gruppen, generations- und geschlechtsabhängige Motivlagen, Wahrnehmungsverlust in Bezug auf Kirche bei gleich bleibender oder sogar steigender Bereitschaft zu freiwilligem Engagement.

Die Erkenntnis einer steigenden Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement im kirchlichen Bereich findet sich auch in den Freiwilligensurveys der Jahre 1999 und 2004, Befragungen im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Gemeinnützige und politische Organisationen reagieren durch verstärkte und professionalisierte Freiwilligenarbeit, durch Aufbau von Freiwilligen-Agenturen, Schulung von Mitarbeitenden oder Einführung von z.B. Corporate Citizenship (bürgerschaftlichem Engagement von Unternehmen) und Corporate Volunteering (freiwilliges Engagement von Mitarbeitenden in Unternehmen).

Zudem erfordern die soziodemografischen Veränderungen in Deutschland und damit auch in Niedersachsen mit ihren wirtschaftlichen Folgen für die Landeskirche eine aktualisierte Gesamtschau des Themenfeldes "Ehrenamt".

Bisherige Arbeitsformen müssen überprüft und gegebenenfalls verändert, Neues muss entwickelt werden, um das Miteinander Ehrenamtlicher und beruflich Mitarbeitender auch in Zukunft gelingen zu lassen.

1.2 Theologische Grundlage

Kirche ist Werk des dreieinigen Gottes. Im Wort des Evangeliums weckt Gott in den vom Geist ergriffenen Menschen den Glauben an Jesus Christus. Dieser Glaube verbindet die Glaubenden untereinander zur christlichen Kirche. Kirche ist Ereignis des schöpferischen Wortes, *creatura verbi*. In seiner sichtbaren, öffentlichen Gestalt als Wort und Sakrament ruft es die Einfalt des Glaubens

und Vielfalt der Liebe hervor.

Kirche ist Raum menschlichen Handelns. Von Gott berufen, bevollmächtigt und gesandt, wirken Männer und Frauen, Kinder und Jugendliche, an der Kommunikation des Evangeliums mit. Sie können über die Wahrheit des Evangeliums nicht verfügen, doch ihre Stimmen geben dem Wort den persönlichen Klang. Ihre Hände teilen das Brot des Lebens aus. Ihre Füße tragen das Wort der Versöhnung in den Alltag der Welt. Ihre Phantasie gestaltet kirchliches Leben nach Maßgabe evangelischer Freiheit.

Kirche ist deshalb Sendung, nicht Selbstzweck. Sie kommt von ihrem Auftrag her. Sie lebt nicht für sich, sondern, um den Menschen das Evangelium anzusagen, es zu bezeugen und in Nächstenliebe weiterzugeben. Kirche gibt als Instrument der Mission Gottes Zeugnis und Orientierung.

Der Auftrag der Kirche lässt sich in vier Dimensionen entfalten:

- die in Gemeinschaft und im persönlichen Glaubensleben erlebte und gefeierte Gottesbegegnung (Leiturgia)
- die Gemeinschaft von Christinnen und Christen unter- und füreinander (Koinonia)
- die Zeugenschaft vor der Welt (Martyria)
- die Hinwendung zur Weltverantwortung in tätiger Liebe (Diakonia)

Diesem Auftrag geben Menschen beruflich oder ehrenamtlich, im Neben- oder Hauptamt Gestalt. Sie bringen sich mit den Gaben, die Gott ihnen gegeben hat, ein: mit natürlichen Fähigkeiten, erlernten Kompetenzen und ihren Lebenserfahrungen. Sie arbeiten gemeinsam an der Verwirklichung des kirchlichen Auftrags in den vier Dimensionen Leiturgia, Koinonia, Martyria und Diakonia.

Drei biblische Texte zeigen beispielhaft, worum es bei der Mitarbeit in der Kirche geht:

- Der auferstandene Christus nimmt die Jüngerinnen und Jünger in seine Sendung mit hinein. In Joh 20,21-23 stattet er sie mit der Kraft des heiligen Geistes aus und spricht ihnen die Vollmacht der Sündenvergebung zu. So werden Menschen zu seinen Mitarbeitenden. In ihrer Gemeinschaft

wird er gegenwärtig bleiben. Die Gemeinde Jesu Christi ist von Anfang an als Miteinander angelegt (Mt 18,20).

- Den Gedanken der Dienstgemeinschaft, die alle Christen verbindet, verstärkt der 1. Petrusbrief. In 1.Petr 2, 1-10 und 4,9 entfaltet sich das Bild der Gemeinde als Gottesvolk, als königliche Priesterschaft, die sich im gegenseitigen Dienst bewährt. Alle Christen sind lebendige Steine des Gottesbaues und damit Repräsentanten des Ecksteins, auf dem sie selbst stehen. Als Getaufte erhalten sie Anteil an der Gnade (Charis) Gottes, die sie als von ihm Begabte weiter geben. 1520 hat Martin Luther diese Gedanken aufgenommen („Ein Sermon vom dem neuen Testament, das ist von der heiligen Messe“, „An den christlichen Adel deutscher Nation“). Alle Getauften haben Anteil am Auftrag, den Christus der Kirche gegeben hat, Gottes Heil in Jesus Christus in der Welt in Wort und Tat zu bezeugen. Alle Christen sind Priester und dienen ihrem Gott unter ihren individuellen Lebensumständen, in ihrer Umgebung, ihrem Beruf.
- Paulus entwickelt zur Deutung der Vielfalt an Begabungen und Aufgaben in der Kirche die Bilder des einen Leibes und der vielen Glieder (1. Kor 12, 1-11. 12-31). Über den einen Geist Gottes sind alle Gaben vereint. Sie dienen dem gegenseitigen Nutzen. Die Vielfalt der Gaben sind Voraussetzung für das Gelingen des Ganzen. Begabungen werden gewürdigt und finden ihren konkreten Ort. Sie bleiben ebenso ergänzungsoffen wie ergänzungsfähig.

1.3 Folgerungen für das Konzept der Landeskirche zur Förderung ehrenamtlicher Arbeit

Aus den theologischen Überlegungen ergibt sich als roter Faden für das folgende Konzept:

- Der Gedanke vom Priestertum aller Gläubigen wird durch die Beteiligung der Ehrenamtlichen an kirchenleitenden Aufgaben in Kirchenvorstand, Synoden und Gremien strukturell umgesetzt.
- Alle Dienste in der Kirche sind gleichwertig. Auch wenn Haupt- und Ehrenamtliche verschiedene Aufgaben haben, stehen alle in einer Dienstgemeinschaft (s. Verfassung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (KVerf Art 1)). Daraus folgt die Notwendigkeit, angemessene Strukturen, Angebote, Fortbildungen, Verfahren innerhalb der Dienstgemeinschaft, wenn nicht vorhanden, zu entwickeln.

- Die Begabungen der beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden finden als Talente, Kompetenzen, Fähigkeiten und Erfahrungen im Raum der Kirche angemessene Gestaltungsmöglichkeiten.

Die theologischen Überlegungen bedingen zusammen mit den beschriebenen gesellschaftlichen Veränderungen die Notwendigkeit, in einem Konzept zur Förderung der ehrenamtlichen Arbeit zugleich die Aufgabe der beruflich Mitarbeitenden in ihrem Verhältnis zu den Ehrenamtlichen zu bedenken.

Von daher entwickelt die Landeskirche Hannovers

- ein Konzept für die professionelle Gewinnung, Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen
- und dazu korrespondierend ein Konzept für den Umgang von beruflich Mitarbeitenden mit dem Ehrenamt.

2. Was bedeutet "Ehrenamt"?

Der Begriff der ehrenamtlichen Tätigkeit und sein Umfang sind in der wissenschaftlichen Diskussion umstritten. Wir verwenden im Folgenden den Begriff "Ehrenamt" umfassend auch im Sinne von freiwilligem Engagement oder bürgerlichem Engagement. Ehrenamtliche Tätigkeit umfasst alle Tätigkeiten, die in Kirche oder Diakonie freiwillig und unentgeltlich (außerhalb von Familie und Nachbarschaft) durchgeführt werden.

Gemeint sind also: ehrenamtlich Mitarbeitende aus den Bereichen

- Kirchenvorstand und kirchliche Gremien
- Gottesdienst und Kirchenmusik
- Verantwortung für ständige oder wiederkehrende Gemeindegruppen, -kreise, -angebote
- projektorientierte Arbeitsformen
- diakonische Arbeit in Gemeinde und in Einrichtungen
- Seelsorge
- andere Tätigkeitsfelder ehrenamtlicher Arbeit wie Öffentlichkeitsarbeit, Gemeindebrief austragen, Gemeindefeste, Basare, Konzerte organisieren etc.

Es fällt schwer, zwischen Teilnahme und Mitarbeit bzw. Verantwortungsübernahme die Grenze zu ziehen. So werden in manchen Gemeinden alle Chormitglieder oder Posaunenchorbläserinnen als Ehrenamtliche gezählt, in anderen nur die jeweilige Leitung.

2.1 Das Nebeneinander von traditionellem und neuem Ehrenamt

Der gesellschaftliche Wandel, der sich mit den Schlagworten Individualisierung und Pluralisierung von Lebensstilen beschreiben lässt, verändert die Formen und Motive ehrenamtlichen Engagements. In der sozialwissenschaftlichen Diskussion hat sich daher eine Unterscheidung von traditionellem und neuem Ehrenamt eingebürgert.

Bisher haben Kirchen, Wohltätigkeitsorganisationen, karitative Vereine und Parteien für bestimmte Aufgaben Menschen gesucht, die ihnen bei der Erfüllung geholfen haben. Ehrenamtliche ließen sich ansprechen und verpflichten, weil sie helfen wollten. Sie sahen ihre Tätigkeit als notwendig für die Gesellschaft oder die Kirche an und fühlten sich dazu aus ihrem Glauben oder ihrem sozialen Gewissen heraus verpflichtet.

Neben dieser Gruppe von Engagierten suchen viele Menschen, zum Beispiel Jugendliche oder Frauen während der Familienphase oder Männer und Frauen im (Vor-)Ruhestand nach Möglichkeiten, in einem überschaubaren Zeitraum etwas zu tun, was ihnen Spaß macht. Sie wollen etwas Sinnstiftendes und Erfüllendes für sich selbst und andere tun und dabei ihre beruflichen und anderen Fähigkeiten weiterentwickeln, erhalten oder ergänzen. Ehrenamtliche im neuen Ehrenamt denken nicht nur von der Sache, sondern verstärkt von ihrer Person her. Das Ehrenamt hat für sie einen doppelten Nutzen: Für andere und für einen selbst. Gestaltungsspielräume, soziale Kontakte und Eigenverantwortlichkeit werden wichtig.

Ehrenamtliches Engagement wird möglich, wenn die Bedürfnisse und Ziele derer, die mitarbeiten wollen und die Möglichkeiten, sich zu engagieren, zusammenpassen. Dieses "Zusammenpassen" (Passung) gelingt seit einigen Jahren in unserer Gesellschaft nicht mehr so leicht. Die Bedürfnisse vieler Ehrenamtlicher haben sich gewandelt, doch die Einsatzmöglichkeiten haben sich noch nicht entsprechend verändert. Dies gilt vor allem im kirchlichen Bereich. Das neue Ehrenamt braucht eine Begleitung, die den Rahmen für selbständiges, den eigenen Gaben und Motiven entsprechendes ehrenamtliches Engagement klärt.

In vielen Kirchengemeinden gehen Formen und Motive von altem und neuem Ehrenamt ineinander über. Dies kann zu Spannungen und Konflikten mit

Hauptberuflichen und unter Ehrenamtlichen führen, die sich in ihren Beweggründen und Engagementformen nicht verstehen (z.B. unbegrenzt oder auf Zeit; wo es gebraucht wird oder mit klaren Aufgabenbeschreibungen; unentgeltlich oder mit geklärter Auslagenerstattung). In der Folge suchen sich viele Menschen, die sich im Sinne des neuen Ehrenamtes engagieren wollen, andere Orte für ihr Engagement.

Die Veränderungsprozesse im traditionellen und neuen Ehrenamt finden in den Köpfen und Herzen von Menschen statt. Die Motivlagen und Haltungen der - manchmal schon seit langer Zeit - engagierten Ehrenamtlichen verändern sich spürbar.

Das Gesamtsystem wandelt sich und braucht eine neue Balance.

2.2 Die gegenwärtige Situation in der Landeskirche Hannovers

Ehrenamtliche Tätigkeit hat bereits jetzt einen hohen Stellenwert in der kirchlichen Arbeit. In unterschiedlichen Bereichen sind ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagiert. Dabei fällt auf, dass als Motivationshintergrund die sinnstiftenden und kommunikativen Elemente im kirchlichen Ehrenamt deutlich ausgeprägt sind. Menschen wollen in der Gemeinschaft mit anderen ihren Glauben gestalten und ihre Zeit sinnvoll ausfüllen.

Ehrenamtliche nehmen dabei spezielle Funktionen kirchlicher Arbeit wahr.

Vom Kirchenvorstand als zentraler Entscheidungsebene der Kirchengemeinde über verkündigende Arbeit in Lektoren- oder Prädikantendienst oder Kindergottesdienst, seelsorgerlicher Tätigkeit im Besuchsdienst oder im Krankenhaus bis zum Austeilen des Gemeindebriefes reicht die Palette ehrenamtlicher Tätigkeit. Große Arbeitsfelder sind die Bereiche Frauenwerk, Männerarbeit, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen und die Kirchenmusik.

Es ist eine Mischung aus einfachen Hilfsdiensten und häufig qualifizierten Arbeitsformen, denen sich Ehrenamtliche stellen.

Bisher stehen Fortbildungen von Ehrenamtlichen in den einzelnen Themenfeldern nebeneinander:

- Kirchenvorsteherinnen und Kirchenvorsteher
- Mitarbeitende in Frauengruppen und Männergruppen
- Kindergottesdienst-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter
- Besuchsdienst-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter
- Leiterinnen und Leiter von Kinder- und Jugendgruppen

- Lektoren und Lektorinnen sowie Prädikantinnen und Prädikanten
- Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker
- Mitarbeitende in der Krankenhauseelsorge
- Eltern und andere Erwachsene und Jugendliche in der Konfirmandenarbeit
- Redakteure für Gemeindebriefe
- Kirchenführer und Kirchenführerinnen
- Mitarbeitende bei "Kirche unterwegs"
- Mitarbeitende in der Hospizarbeit
- Mitarbeitende in diakonischen Projekten

und vieles mehr

Eine Verbindung der Fortbildungsangebote, die über die gemeinsame Veröffentlichung in Print- oder Webform hinausgeht, kann über gemeinsame Elemente und themenübergreifende Angebote Synergien erzeugen, Kosten verringern und Netzwerke zum gegenseitigen Austausch schaffen. Gleiches gilt für die Abstimmung der Inhalte, der Finanzierung und Verortung der Fortbildungen. So kann die Qualität des Gesamtangebotes auch unter schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen gehalten und gesteigert werden.

3. Förderung ehrenamtlicher Mitarbeit

Das folgende Konzept für die Förderung ehrenamtlicher Mitarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers zielt auf eine "Ehrenamtlichen-bezogene Kultur der Zusammenarbeit". Diese zu schaffen oder/und zu erhalten ist wesentlich für das Gelingen der Dienstgemeinschaft vor Ort und wirkt sich auf die Aus- und Fortbildungsangebote für beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende aus. Ziel ist die Stärkung bereits vorhandener Gaben, die Vermittlung zusätzlicher Kompetenzen und die Verortung des ehrenamtlichen Engagements im Kontext von Kirche und Glaube. Dieser rote Faden zieht sich durch alle von der Landeskirche vorgehaltenen oder gewählten Angebote, Methoden und Instrumente.

Die Gesamtauswertung des "Projekt Ehrenamt" ist - ebenso wie künftige Untersuchungen es werden - in die Konzeption eingetragen, um kontinuierlich die Standards zu verbessern.

3.1 Gewinnung von Ehrenamtlichen

3.1.1 Persönliche Ansprache

Mehr als zwei Drittel aller ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch persönliche Ansprache gewonnen. Hier ist eine Wahrnehmung der veränderten Motivlagen potentieller Ehrenamtlicher besonders geboten. Nicht die Bedürfnislage derwerbenden, sondern die Interessen, Gaben und Möglichkeiten der "Umworbenen" geben den Ausschlag. Die persönliche Ansprache kann durch beruflich Tätige oder engagierte Ehrenamtliche erfolgen.

3.1.2 Öffentlichkeitsarbeit

Ein Aushang im Schaukasten, um Mitarbeitende für eine Aufgabe zu interessieren, hat wenig Aussicht auf Erfolg. Dagegen ist eine Darstellung im Gemeindebrief oder in der örtlichen Presse wichtig. Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung anlässlich der Kirchenvorstandswahl 2006 zeigen eine hohe Akzeptanz dieser Medien. Sie können stärker als bisher genutzt werden.

3.1.3 Kampagnen und Ehrenamtsbörsen

Ehrenamtliche neuen Typs werden stärker als bisher wählen zwischen Angeboten, bei denen sie sich engagieren wollen. Hier steht die Kirche in Konkurrenz zu anderen Engagementfeldern von Ehrenamtlichen in der Gesellschaft. Darum sind Kampagnen und Ehrenamtsbörsen, bei denen suchende Organisationen und potentiell interessierte Ehrenamtliche zusammenkommen, eine Möglichkeit, gerade diese neuen Ehrenamtlichen zu gewinnen. Hier können sich Projekte vorstellen, Kontakte werden geknüpft und neues Engagement wird – von beiden Seiten probeweise - vereinbart.

3.1.4 Internetportale

Zunehmend wird Information durch Internetportale der Kirchengemeinden, Kirchenkreise oder Einrichtungen weitergegeben. Die landeskirchliche Homepage "ehrenamtlich-in-der-Kirche.de" wird mit entsprechender medialer Werbung als Forum für "best-practice" künftig an Bedeutung gewinnen.

3.1.5 Eigeninitiative

Aufgrund persönlicher Interessenslagen erklären sich Jugendliche, Frauen und Männer bereit, eine Aufgabe zu verantworten oder mitzugestalten. Vielleicht weil sie eine Gruppe gründen wollen oder weil sie schon einen Kreis weiterer Interessierter gefunden haben. Diese

Eigeninitiative sollte von Verantwortlichen in Gemeinden und Einrichtungen nach besten Kräften gefördert und begleitet werden. Oft werden die so ins Leben gerufenen Gruppen zu attraktiven Angeboten des kirchlichen Lebens gerade für Menschen, die bisher wenig Kontakt mit der Kirche hatten (vgl. Tafel- oder Hospizarbeit).

3.1.6 "Ehrenamtskarrieren"

Die Erfahrung ist bekannt: Menschen beginnen ihr kirchliches Engagement als Teilnehmende in Gruppen, Kreisen, Initiativen oder Projekten. Sie finden Freude an diesem Tun, identifizieren sich auf eigene Weise mit dem kirchlichen Auftrag und wachsen in neue Verantwortung hinein. Vom Mitwirken im Jugendkreis zum Prädikanten, oder von der Mitarbeit im Kindergottesdienst zum Kirchenvorstand. Diese "Karrieren" brauchen Begleitung und Wahrnehmung, gezielte Ansprache und Förderung. Regelmäßige Gespräche mit engagierten Menschen sind Aufgabe der Gemeindeleitung. Hier helfen Kursangebote zur ersten Orientierung in Spiritualität und Kirche, wie sie z.B. von der Fachstelle Ehrenamt angeboten werden.

3.2 Begleitung

Die Zufriedenheit von Ehrenamtlichen in ihrem Engagement steht und fällt mit der verlässlichen Begleitung durch beruflich oder andere ehrenamtlich Mitarbeitende.

3.2.1 Kultur des Umgangs mit Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche haben eine gleichwertige und - in Bezug auf ihre Tätigkeit - gleichberechtigte Rolle in der Zusammenarbeit. Sie arbeiten selbstständig. Ehrenamtliche erfahren Wertschätzung, indem ihnen Mitsprache und Mitbestimmung bei Planungen und bei Entscheidungen über den Einsatz finanzieller Mittel für ihr Arbeitsfeld gewährt wird. Sie haben ein Recht auf die Teilhabe an Unterstützungsstrukturen (wie z.B. Beratung, Supervision, Weiterbildung ...), die auch beruflich Tätige vorfinden.

3.2.2 Schaffung klarer Rahmenbedingungen

Klare Rahmenbedingungen fördern die Zufriedenheit und Verlässlichkeit der Zusammenarbeit. Verbindliche Festlegungen von Kompetenzen und Zuständigkeiten vermeiden Missverständnisse. Die Ehrenamtlichen werden zu Beginn ihrer Tätigkeit über ihre Rechte und Pflichten informiert. Die Sicherstellung des Informationsflusses,

die Einarbeitung, die Erstellung eines Tätigkeitsprofils, bestenfalls eine Vereinbarung über Umfang, Dauer und Pflichten der Tätigkeit, regelmäßige Besprechungen und gottesdienstliche Einführung und Verabschiedung sind dafür wichtige Elemente. Ehrenamtlichen ist selbstverständlich der Zugang zu technischen Hilfsmitteln sowie die Nutzung gemeindlicher Infrastruktur zu gewährleisten (wie z.B. Kopierer, Telefon, Computer, Bürokraft, Räume ...).

3.2.3 Jahresgespräche

Jahresgespräche zwischen der Gemeindeleitung und den Ehrenamtlichen stärken die Transparenz ehrenamtlicher Arbeit und binden Ehrenamtliche besser in das Gesamtgefüge einer Kirchengemeinde ein. Für diese Gespräche wird ein Leitfaden entwickelt. Die Jahresgespräche haben das Ziel, die Ursprungsmotivation zur Mitarbeit zu erhalten bzw. wieder zu wecken. Insbesondere sind die Übereinstimmungen von Interessen, Begabungen und Kompetenzen der Ehrenamtlichen mit ihrem jeweiligen Aufgabenbereich, also auch die Zufriedenheit und Freude an ihrem Tun, ein Thema des Gesprächs. Die Initiative zum Gespräch geht von Seiten der Gemeindeleitung aus. Über das Gespräch wird kein Protokoll angefertigt. Einzig die Zielvereinbarungen, die von beiden Gesprächspartner/innen formuliert und unterschrieben werden, nehmen Inhalte des Gesprächs auf. Sie sind vertraulich und werden nicht an Dritte weitergegeben. Für die Ehrenamtlichen ist zu gewährleisten, dass der/die Gesprächspartner/in eine verantwortliche Person der Gemeindeleitung ist. Das kann eine beruflich mitarbeitende Person (Pastor/in, Diakon/in) oder ein Mitglied des Kirchenvorstandes sein.

3.2.4 Bereitstellung von Materialien und Informationen über Fortbildungen

Arbeitsmaterial und Fachliteratur zum jeweiligen Tätigkeitsfeld wird den Ehrenamtlichen kostenlos zur Verfügung gestellt. Die Kirchengemeinde sorgt für angemessene Lagerung und für den Zugang zum Material.

Von Fachstellen innerhalb der Landeskirche werden Arbeitsmaterialien und Mitarbeiterzeitschriften zur Unterstützung der ehrenamtlichen Arbeit erstellt.

In den Kirchengemeinden werden den Ehrenamtlichen diese Informationen - insbesondere auf die Möglichkeit von Fortbildungsmaßnahmen - zugänglich gemacht.

- 3.2.5 Regelungen zur Kostenerstattung und Versicherung
Ehrenamtliche haben Anspruch auf Erstattung ihrer Auslagen im Rahmen der jeweils geltenden landeskirchlichen Regelungen (KGO § 24 a, 5). Dies umfasst insbesondere Reisekosten, Auslagen, Telefongebühren etc. Die Kosten für genehmigte Fortbildungsmaßnahmen werden von der Kirchengemeinde erstattet. Dafür sollte, wenn nicht vorhanden, eine gesonderte Haushaltsstelle eingerichtet werden.
Ehrenamtliche sind im Rahmen ihrer kirchlichen Tätigkeit versichert.
- 3.2.6 Plattformen zum Austausch und zur Vernetzung
Jährliche Regionalkonferenzen, arbeitsfeldbezogene Treffen und regelmäßige Fachtage dienen der Vernetzung von Angeboten, dem Austausch von guten und schlechten Erfahrungen ("best-practice"/ "Worst Practice"), der Fortbildung zu spezifischen Themen und der Weitergabe von neuesten Entwicklungen und Erkenntnissen zum Thema Ehrenamt in der Kirche.
- 3.2.7 Ehrenamtsbeauftragte in Kirchenkreisen und Gemeinden
Ehrenamtsbeauftragte sollen verlässliche Ansprechpartner und -partnerinnen mit allen wichtigen Informationen zur Ermöglichung ehrenamtlicher Arbeit und Unterstützung ehrenamtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrer Tätigkeit (z.B. Aufklärung über Rechte und Pflichten) sein. Die Kirchenkreisordnung (KKO) sieht in § 23 solch eine Beauftragung vor. Ein Tätigkeitsprofil wird vom Landeskirchenamt mit und für diesen Personenkreis erarbeitet. Eine Einbindung in die Visitationen wird in Aussicht genommen. Den Beauftragten sollen Fortbildungen im Themenfeld Freiwilligenmanagement (z.B. Konfliktmanagement) und Beratungen durch die Fachstelle Ehrenamt im Haus kirchlicher Dienste angeboten werden. Die Beauftragten treffen sich jährlich 2- bis 3-mal zu zentralen oder regionalen Fachtagungen.
Auch auf der Ebene der Kirchengemeinde ist es empfehlenswert, eine oder mehrere Personen für die Belange der ehrenamtlich Tätigen zu beauftragen. Möglich ist auch die Bildung eines Fachausschusses des Kirchenvorstandes. Auch die Fortbildung dieses Personenkreises (Gemeindliche Ehrenamts-Koordinatoren - GEKos) wird von der Fachstelle im Haus kirchlicher Dienste gewährleistet.

3.3 Qualifizierung

Im Folgenden werden mehrere Bereiche kirchlicher Arbeit beschrieben und die Fortbildungsmöglichkeiten, Vernetzungen und Einbindungen dargestellt.

Alle Fortbildungsangebote stärken die Sprachfähigkeit im Glauben und vermitteln spezielle Kenntnisse und Kompetenzen.

3.3.1 Fortbildungsangebote für Bereiche mit besonderem Verantwortungsgrad

- Gottesdienst und Kirchenmusik

In diesem Bereich geschieht bereits Qualifizierung ehrenamtlicher Frauen und Männer. Sie reicht von der Mitarbeit im Gottesdienst über kirchenmusikalische Fortbildungen bis hin zur Lektoren- und Prädikantenarbeit.

Curricula der Ausbildungsinhalte und -verfahren sind vorhanden, zumeist werden Teilnahmebescheinigungen ausgegeben, in der Lektoren- und Prädikantenarbeit erfolgt eine Zertifizierung. Gegebenenfalls sollten Ausbildungsinhalte mit den Kooperationspartnern (z.B. Michaeliskloster und Lektoren- Prädikantenarbeit) neu abgestimmt werden.

- Konfirmandenunterricht

Die Mitwirkung Ehrenamtlicher, insbesondere von Eltern und anderen Erwachsenen beim KU 4-Modell, aber auch bei anderen Modellen, soll zukünftig verstärkt durch Angebote des RPI gefördert werden; ebenso wie die Mitwirkung Jugendlicher in der Konfirmandenarbeit. Die Konfirmandenarbeit ist Kernaufgabe des Pfarramtes und von Diakoninnen und Diakonen.

Ausbildungsinhalte sind festgelegt, Teilnahmebescheinigungen liegen vor.

Bildungsstandards werden entwickelt.

Es soll eine Beauftragung auf Gemeindeebene (KV) ausgesprochen werden.

- Seelsorge

Eine Kernaufgabe pastoraler Arbeit liegt im Bereich der Seelsorge. Bereits jetzt gibt es Seelsorgeformen, z.B. in der Besuchsdienstarbeit, in der Telefonseelsorge, in Krankenhäusern, die von Ehrenamtlichen geleistet werden.

Hier werden bewährte Modelle weitergeführt und neue Modelle der Aus- und Fortbildung (Curriculum) entwickelt.

Die Finanzierung ist im Einzelnen zu klären.

Vorhandene Qualitätsstandards können weiterentwickelt werden.

Bei AGSB-Angeboten liegen Curricula und Abschlusszertifikate vor.

- Diakonie

In vielen diakonischen Aufgabenfeldern unserer Kirche arbeiten Ehrenamtliche mit großem Engagement, z.B. in der Arbeit der Bahnhofsmision, der Alleinerziehendenarbeit, der Arbeit mit Abhängigkeitskranken und der Hospizarbeit.

Diese Fortbildungen haben feste Ausbildungsinhalte; es werden Teilnahmebescheinigungen ausgegeben.

Inwieweit die Aus- und Fortbildung in diesem Bereich ausgeweitet werden kann, sollte mit dem Diakonischen Werk und entsprechenden Fachstellen geklärt werden.

Es gibt bereits Diakonie-Beauftragte in Kirchengemeinden und Kirchenkreisen. Deren Stellung gilt es zu stärken.

- Gemeindeleitung/Kirchenvorstandsarbeit/Leitungsgremien (KKT, KKV, Synode)

Ehrenamtliche tragen gemeinsam mit dem Pfarramt die Verantwortung für die Leitung der Kirchengemeinden. Leitung ist mehr als "Verwaltung": Es geht um Perspektiven, Visionen, Planung und Ziele, um Verantwortung für inhaltliche Arbeit, Öffentlichkeitsarbeit und Ressourcen wie Geld, Bau, Personal, sowie um Fragen zur Regionalisierung.

Hier wird durch die Fachstelle Ehrenamt im Haus kirchlicher Dienste ein umfangreiches Spektrum an Fortbildungsmöglichkeiten angeboten, hinzu kommen regionale Fortbildungsträger, wie die Heimvolkshochschulen und die Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen (EEB).

Die Finanzierung ist in der bisherigen Form gewährleistet.

Eine Zertifizierung wird entwickelt.

Viele Fortbildungen werden auf Kirchenkreisebene organisiert.

Hier kann die Beratung der Fachstelle Ehrenamt (HkD) schon bei der Planung in Anspruch genommen werden.

Für ehrenamtliche Leitungspersonen in Kirchenkreisen und in der Synode soll die Möglichkeit der Supervision oder des Coa-

ching weiterentwickelt werden. Die Finanzierung dieser Maßnahmen wird über Mittel der Landeskirche gewährleistet.

- Partnerschaftsarbeit/Ökumene

In vielen Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen unserer Landeskirche gibt es eine gut organisierte, bewährte Partnerschaftsarbeit bzw. ökumenische Kontakte. Sie weiten die Perspektive, prägen oftmals das Gemeindeleben und erinnern an das Selbstverständnis einer weltweiten Kirche.

Diese Arbeit wird in großen Teilen von Ehrenamtlichen verantwortet.

Curricula sind vorhanden, Teilnahmebescheinigungen bisher nicht.

Mit dem Evangelisch-lutherischen Missionswerk in Niedersachsen (ELM) und dem HkD sollten Ausbildungsinhalte, -formen und Standards weiterentwickelt werden.

Eine Beauftragung durch den Kirchenkreisvorstand ist vorhanden.

- Leitungen von Gruppen und Kreisen

Zahlreiche Ehrenamtliche übernehmen in Kirchengemeinden die Leitung von Gruppen. Als Beispiele seien hier nur Frauenfrühsütktreffen, Männergruppen, Jugendkreise oder Seniorentreffs genannt. Durch diese Arbeit werden Begegnungen in Gemeinden möglich, Gespräche über das Leben und den Glauben bekommen einen Raum. Die verantwortlichen Ehrenamtlichen werden für diese religionspädagogische und gemeinschaftstiftende Arbeit durch zielgruppenbezogene Fachdienste im Haus kirchlicher Dienste und auf Kirchenkreisebene fortgebildet und erhalten Praxisideen durch Broschüren und Arbeitshilfen.

3.3.2 Fortbildungsangebote für weitere Bereiche ehrenamtlicher Arbeit
In Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und diakonischen Einrichtungen sind Ehrenamtliche in vielfältiger Weise tätig. Eine Übersicht der Fortbildungsangebote und der Fortbildungsträger ist in der Anlage dargestellt.

3.3.2.1 Fortbildungsträger

Im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche

Hannovers sind die Fortbildungsträger für ehrenamtliche Tätigkeiten in unterschiedlichen Einrichtungen angesiedelt.

Die Finanzierung derselben erfolgt bisher entsprechend der jeweiligen Entstehungsgeschichte und Verortung nicht abgestimmt oder einheitlich, sondern aus unterschiedlichen Quellen.

3.3.2.2 Fortbildungskalender

Im Bereich der Fortbildung für beruflich Tätige wird jährlich ein Fortbildungskalender erstellt und über die Kirchenkreise und Einrichtungen verteilt. Ein gemeinsamer Fortbildungskatalog für Ehrenamtliche wird zum Zwecke der Information und Transparenz kirchlicher Angebote entwickelt. Er soll sich in der Ordnungsstruktur an den bestehenden Fortbildungskalender anlehnen, um die Nutzung der Angebote durch Mischgruppen aus beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden (z.B. Pfarrsekretärinnen, Küster und Küsterinnen) zu ermöglichen. Er wird in Ausschnitten in Papierform und vollständig als Internet-Plattform installiert werden.

3.3.2.3 Entwicklung von Mindeststandards

Mindeststandards für Fortbildungsmaßnahmen existieren bisher im Haus kirchlicher Dienste, an einigen Heimvolkshochschulen, bei der EEB, in der AGSB und wenigen anderen Trägern. Zur Abstimmung dieser Standards entwickelt der "Runde Tisch Ehrenamt" Eckpunkte für Anforderungen an Fortbildungen. Die Ergebnisse werden im Landeskirchenamt und den zuständigen Ausschüssen der Landessynode beraten werden.

3.4 Anerkennung

Gerade weil ehrenamtlich Aktive nicht im eigentlichen Sinne für ihre Arbeit entlohnt werden, sind eine deutliche Anerkennung und Achtung ihrer Tätigkeit wichtig. Damit diese Anerkennung auch in die Öffentlichkeit wirkt, haben sich verschiedene Möglichkeiten der offiziellen Anerkennung des ehrenamtlichen Engagements entwickelt.

3.4.1 Einführung von Ehrenamtlichen

Der Einführung von Ehrenamtlichen in eine neue Aufgabe ist größte Beachtung zu schenken. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden von der Kirchengemeinde, dem Kirchenkreis oder der Landeskirche beauftragt. Das bedeutet: Sie übernehmen z.B. eine Aufgabe in der Gemeinde und werden dazu vom Kirchenvorstand eingesetzt und übernehmen für Ihren Dienst Verantwortung. Es ist wichtig, dieses auch öffentlich zur Sprache zu bringen. Das kann z.B. im Gemeindebrief geschehen. Ehrenamtliche sollten durch einen Einführungsgottesdienst zum Dienst in der Kirche berufen werden. (Siehe liturgische Handreichung, Gottesdienst zum ehrenamtlichen Dienst in der Kirche, Einführung und Verabschiedung, VELKD S. 3).

Die öffentliche Aufnahme von Ehrenamtlichen in den Dienst sowie die persönliche Aufnahme ins Team der Ehrenamtlichen und die Hilfeleistung bei der Einarbeitung z.B. durch den Vorgänger/die Vorgängerin bzw. die Begleitung durch eine Mentorin/einen Mentor wirken sich positiv aus.

3.4.2 Verabschiedung von Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden in einem Gottesdienst verabschiedet, wenn sie ihren Dienst beenden oder den übernommenen Auftrag zurückgeben. Der Gottesdienst, in dem die Verabschiedung stattfindet, gibt Raum für Anerkennung und Würdigung, für Fürbitte, Entpflichtung und Segnung. Die gottesdienstlich gestaltete Verabschiedung ist für den Mitarbeitenden oder die Mitarbeitende eine Hilfe, die Aufgabe innerlich und äußerlich loszulassen. Ebenso ist es für die Gemeinde wichtig, die Mitarbeitenden von ihrem Auftrag öffentlich zu entbinden, sie mit dem Segen Gottes daraus zu entlassen und sie in eine neue Phase ihres Lebens zu geleiten.

3.4.3 Zertifikate

Ehrenamtliche Mitarbeit wird angemessen bescheinigt. Neben dem pfarramtlichen Zeugnis können sich ehrenamtlich Mitarbeitende einen Kompetenznachweis von ihrer Kirchengemeinde ausstellen lassen. Umfassender als das pfarramtliche Zeugnis belegt der Kompetenznachweis wichtige Qualifikationen und Fähigkeiten. Für Bewerbung und Beruf kann dieser Nachweis genutzt werden. Vordrucke des Kompetenznachweises sind erhältlich im Haus kirchlicher Diens-

te, Fachstelle Ehrenamt. Zudem sollen einheitliche landeskirchliche Fortbildungsbescheinigungen entwickelt werden, die von den Fortbildungsträgern ausgestellt werden.

3.4.4 Dank und Anerkennung

Ehrenamtliche Arbeit ist nicht selbstverständlich. Jede und jeder ehrenamtlich Mitarbeitende braucht darum Anerkennung und Dank. Es gibt vielfältige Möglichkeiten, im Alltag sowie bei besonderen Gelegenheiten ehrenamtliche Arbeit wertzuschätzen, Dank und Anerkennung auszusprechen. Information und Beteiligung, Auslagenerstattung, Beratung und Fortbildung sind weiterführende Formen der Anerkennung. Sie sollten gegenüber den Ehrenamtlichen selbstverständlich sein.

3.5 Ausblick

Die Landeskirche verstetigt die Mitarbeit Ehrenamtlicher in Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und Einrichtungen durch die Sicherstellung angemessener Fortbildungs- und Beratungsangebote.

4. Qualifizierung beruflich Mitarbeitender im Blick auf Ehrenamtliche

Die Wahrnehmung von Ehrenamtlichen durch beruflich Mitarbeitende ist ein entscheidender Faktor für das Gelingen ehrenamtlicher Mitarbeit. Daher sind Sensibilisierung für und Befähigung zu guter Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen entscheidende Qualifizierungsmerkmale kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Die Landeskirche bietet deshalb für die unterschiedlichen Berufsfelder Fortbildungen an, um die Kompetenzen berufsbegleitend zu aufzubauen oder zu stärken. Der berufliche Umgang mit Ehrenamtlichen wird ein Dauerthema der Aus- und Fortbildung bleiben.

4.1 Fort- und Ausbildungsziele

Zu den Zielen landeskirchlichen Aus- und Fortbildung gehört zuallererst die Wahrnehmung bereits engagierter Ehrenamtlicher mit ihren Kompetenzen, Wünschen und Erwartungen. Darüber hinaus das Erkennen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und deren Folgen für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen. Es sind alle Themenfelder, die ein gelingendes Miteinander ent- und bestehen lassen: Beginnen – Begleiten – Bedanken – Beenden. Die Ausbildung umfasst die Klärung des rechtlichen und organisatorischen Rahmens, der Arbeitsbeschreibung mit Nennung von Aufgabe, Umfang und Kompetenzen; die Beschreibung von Verfahren für den Konfliktfall, die Entwicklung von

Angeboten für Begleitung und Formen des Dankes und der Beendigung des Engagements. Die Ausbildung befähigt zum verbesserten Umgang mit bereits engagierten und der professionellen Gewinnung neuer Ehrenamtlicher.

- 4.2 Ausbildung von Freiwilligenmanagerinnen und -managern in Kirchenkreisen
Die Landeskirche bildet beruflich Mitarbeitende zu Freiwilligenmanagerinnen und -managern aus. Sie lernen, die institutionellen Voraussetzungen für eine gute Zusammenarbeit zu schaffen und professionell mit Ehrenamtlichen umzugehen. Voraussetzung für die Teilnahme sind neben hoher Motivation fachliche Eignung und Entsendung durch den jeweiligen Kirchenkreis. So ist die spätere regionale Unterstützung des Freiwilligenmanagers/der Freiwilligenmanagerin gewährleistet. Die Ausbildung erfolgt durch die Fachstelle Ehrenamt im Haus kirchlicher Dienste und ausgewiesene Fortbildungsträger im Auftrag der Landeskirche und geschieht berufsbegleitend im Wechsel von Präsenzwochen, Tagesangeboten, Exkursionen und Selbststudium. Praxisorientiert werden im Arbeitsumfeld eigene Projekte entwickelt und fachlich begleitet. Die Ausbildung wird durch eine projektorientierte Hausarbeit abgeschlossen.
- 4.3 Fortbildungsangebote in Predigerseminar, FEA, Pastoralkolleg, etc.
Der Umgang mit Ehrenamtlichen ist für Mitarbeitende, insbesondere für Pastorinnen und Pastoren Aus- und Fortbildungsinhalt. Als Teil des Curriculums für das Vikariat ist das Thema „Ehrenamt“ installiert, ebenso in der FEA und dem Pastoralkolleg, sodass jede Pastorin und jeder Pastor die Kenntnisse für das professionelle Arbeiten mit Ehrenamtlichen erhält.
- 4.4 Entwicklungsmöglichkeiten für die Kirchenkreise und Einrichtungen
Kirchenkreise haben die Möglichkeit eigene Fortbildungen für beruflich Mitarbeitende zu organisieren. Sie können dazu das Pastoralkolleg nutzen oder ein eigenes Konzept entwickeln. Die Landeskirche unterstützt diese Möglichkeit beratend und auf Antrag finanziell, wenn die lokale Durchführung z.B. aufgrund von Gruppengröße, Themen- oder Referentenwahl sinnvoll ist und die Inhalte vorab beschrieben und im Nachhinein dokumentiert werden. Darüber hinaus können einzelne innovative Projekte auf Antrag bezuschusst werden, wenn die gewonnenen Erfahrungen beispielhaft und im Wege von best-practice-Modellen übertragbar sind.

4.5 Visitationen

Die Bedingungen von und Erfahrungen ehrenamtlicher Mitarbeit wird in der Visitation dokumentiert und liefern dem Kirchenvorstand wie dem Pfarramt wertvolle Erkenntnisse für zukünftige Verbesserung. Die Herstellung und Einhaltung von Qualität in der Zusammenarbeit von beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden ist eine Daueraufgabe.

4.6 Ausblick

Nach einer Phase der verstärkten Wahrnehmung des Themas "Ehrenamt" verstetigt die Landeskirche ihre Aus- und Fortbildungsangebote für beruflich Mitarbeitende. Die Kirchenkreise werden entscheidende Plattform für die professionelle Einführung des Freiwilligenmanagements sein. Hier werden die Schnittstellen zwischen ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden auf regionaler Ebene aufgebaut und zum Nutzen der Kirchengemeinden betreut.

5. Koordination landeskirchlicher Arbeit

Das Landeskirchenamt entwickelt im Zusammenwirken mit der Landessynode die strategischen Ziele und daraus folgend Maßnahmen zur Förderung und Begleitung ehrenamtlicher Arbeit. Es beauftragt das Haus kirchlicher Dienste mit der Begleitung des Themenfeldes und der Abwicklung einzelner Handlungsschritte.

5.1 Der "Runde Tisch Ehrenamt"

Zur gegenseitigen Wahrnehmung, Vernetzung und Abstimmung trifft sich in regelmäßigen Abständen (ca. dreimal jährlich) der "Runde Tisch Ehrenamt". Er wird gebildet aus Vertreterinnen und Vertretern von Einrichtungen, die im Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche oder für beruflich Tätige, die mit Ehrenamtlichen arbeiten, anbieten.

Teilnehmende sind gegenwärtig:

Landeskirchenamt

Arbeitsstelle Ehrenamt und Gemeindeleitung (HkD)

Arbeitsstelle Kindergottesdienst (HkD)

Besuchsdienstarbeit (HkD)

Büchereiarbeit (HkD)

Frauenwerk (HkD)

Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung (HkD)

Kirche im Tourismus (HkD)
Kirchlicher Dienst auf dem Lande (HkD)
Kirchlicher Dienst für Handwerk und Handel (HkD)
Landesjugendpfarramt (HkD)
Männerarbeit (HkD)
Missionarische Dienste (HkD)

Arbeitsgemeinschaft für Aus-, Fort- und Weiterbildung in Seelsorge und
Beratung

Beauftragte/r für Lektoren und Prädikanten

Beauftragte/r für Hospizarbeit

Religionspädagogisches Institut Loccum

Michaeliskloster Hildesheim

Lutherstift Falkenburg

Zentrum für Erwachsenenbildung Stephansstift, Evangelische Heimvolkshoch-
schule

Niedersächsische Lutherische Heimvolkshochschule Hermannsburg

Evangelisches Bildungszentrum Bad Bederkesa

Evangelisch lutherische Marahrens-Heimvolkshochschule Loccum

Ostfriesische Evangelische Landvolkshochschule Potshausen

Diakonisches Werk der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers e.V.

Evangelisch-lutherisches Missionswerk Niedersachsen

Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen

Hanns-Lilje-Stiftung

Gemeindekolleg der VELKD

Zum Aufgabenspektrum dieses Gremiums gehört die Beobachtung und Dis-
kussion von Entwicklungen, die sich im Zusammenhang von ehrenamtlicher
Tätigkeit allgemein und speziell im kirchlichen Bereich ergeben.

Die Organisation, Leitung und Protokollführung wird dem Haus kirchlicher
Dienste übertragen.

5.2 Der Fortbildungskalender

Die koordinierte Veröffentlichung von Fortbildungsangeboten für Ehrenamtli-
che wird bis zum Jahr 2008 soweit vorbereitet, dass zu dem Zeitpunkt ein
schlüssiges Konzept mit allen Fortbildungsträgern verabredet und beschlossen

ist. Analog zum Fortbildungskalender für beruflich Tätige wird jährlich ein Angebotskatalog für Ehrenamtliche veröffentlicht.

5.3 Fachtagungen/Tage der Ehrenamtlichen

Zur Würdigung ehrenamtlicher Arbeit in der Landeskirche wird angeregt, in Kirchenkreisen oder Regionen "Tage für Ehrenamtliche" anzubieten. Auf landeskirchlicher Ebene werden solche Veranstaltungen ebenfalls, allerdings in größeren Zeitabständen organisiert.

Zusätzlich werden Fachtagungen zu aktuellen Fragen ehrenamtlichen Engagements auf landeskirchlicher Ebene für Verantwortliche in Gremien der Landeskirche und in Fortbildungseinrichtungen angeboten, um Trends und Entwicklungen zeitnah zu kommunizieren.

6. Finanzielle Ressourcen

Wenn Gewinnung und Begleitung von Ehrenamtlichen für die kirchliche Arbeit an Bedeutung zunehmen, ergeben sich Folgen auch für den Einsatz finanzieller Mittel. Daher werden Kirchengemeinden und Kirchenkreise zukünftig, wenn sie diese Aufgabe bewusst gestalten wollen, verstärkt Mittel für die Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen wie auch beruflich Mitarbeitenden bereitstellen müssen. Dies wird zu einer Prioritätendiskussion und entsprechender Abwägung zu Lasten anderer Themen führen oder in verstärktes Fundraising vor Ort münden müssen. Ohne entsprechende finanzielle Ressourcen ist eine dauerhafte - der Bedeutung des Ehrenamts entsprechende Qualität - nicht möglich. Die Landeskirche hat die Mittel zur Förderung des Ehrenamts im Haushalt verstärkt. Sie unterstützt daraus Aus- und Fortbildungsangebote, einzelne Pilotprojekte und einzelne engagierte Ehrenamtliche, die sich in Abstimmung mit Kirchenkreis- oder Kirchenvorstand weitere Kompetenzen für ihre Arbeit aneignen wollen. Die Landeskirche entwickelt Materialien, Medien und eine Website zur Unterstützung der Arbeit.

7. Themen und Träger der Fortbildung

Einrichtung	Anbindung	einziger Anbieter	Personen mit bes. Verantwortungsgrad ¹	Fortb. für Multiplikatoren	Zielgruppen	Bemerkungen
Landeskirchenamt	LKA				FundraiserInnen	Ausbildung, Fortbildung, Begleitung
Fachbereich 1 Gemeindeleitung und Mitarbeitende	Haus kirchlicher Dienste		3.3.1 Gem. Leitung		Ehrenamtliche, KirchenvorsteherInnen, Gremien, Bücherei-MitarbeiterInnen, Hauptberufliche, die mit Ehrenamtlichen arbeiten	Fortb.+Berat. HA, EA, Orientierungskurse, Beratung, Leitbildentw., Konfliktlösung, Ausbildung Freiwilligenmanagement, Beratung und Fortbildung, Beratung
Fachbereich 2 Tourismus und geistliches Leben			3.3.1 Gruppenleitung		KirchenführerInnen Kirche unterwegs, Interessierte an geistl. Fragen, Pilgerwegsbegleitung	Fortbildung und Beratung/ Koordination MA in Hauskreisen
Fachbereich 3 Erwachsene			3.3.1 Seelsorge 3.3.1.7 Gruppenleitung		Besuchsdienst-MitarbeiterInnen, Leiterinnen von Frauengruppen Leiter von Männergruppen	Fortbildung und Beratung Fortb. für Leit. v.Frauen- u. Männergruppen, Studiengang Feministische-Theol.
Fachbereich 4 Kinder und Jugendliche			3.3.1 Verkündigung 3.3.1.7 Gruppenleitung		Kindergottesdienst-MitarbeiterInnen, Jugendliche in Gruppenleitungen	Fortbildung und Beratung, Fachaufsicht Kreisjugenddienste
Fachbereich 5 Kirche im Dialog					Interessierte an Kunst, Kultur, Ökumene, Islam, Judentum, Weltanschauungsfragen, Friedensarbeit	Beratung
Fachbereich 6 Kirche in Arbeitswelt und Wirtschaft					Menschen aus Handel und Handwerk, Arbeitswelt, Umweltbeauftragte in KGs und KKs, Menschen im ländl. Raum;	Beratung (Grüner Hahn)
Arbeitsgemeinschaft für Aus-, Fort- und Weiterbildung in Seelsorge und Beratung			3.3.1 Seelsorge		Mitarbeitende Telefonseelsorge etc.	Ausbildung, Fortbildung,
Pastoralklinikum/Hospizarbeit			3.3.1 Diakonie		Mitarbeitende in Krhs-Seelsorge, Hospiz,	Ausbildung, Fortbildung, Beratung
Beauftragte/r für Lektoren und Prädikanten			3.3.1 Verkündigung		potentielle LektorInnen und PrädikantInnen	Ausbildung und Fortbildung, Beratung
Religionspädagogisches Institut Loccum			3.3.1 Konf. Unterr.		Mitwirkende in KU-Arbeit	Fortbildung und Beratung
Michaeliskloster Hildesheim			3.3.1 Verkündigung		Interessierte an Gottesdienst und Kirchenmusik	Fortbildung und Beratung, C-Kurs, Posaunenchorarbeit
Lutherstift Falkenburg	Heimvolkshochschulen				Interessierte an kirchl. Themen	
Zentrum für Erwachsenenbildung Stephansstift, Ev. Heimvolkshochschule					Interessierte an kirchl. Themen	Gemeindeberatung in Einzelfällen
Niedersächsische Lutherische Heimvolkshochschule Hermannsburg					Interessierte an kirchl. Themen	Fortbildung zu geistl. Themen (Bibel-Basis)
Evangelisches Bildungszentrum Bad Bederkesa					Interessierte an kirchl. Themen	
Evangelisch-lutherische Marahrens-Heimvolkshochschule Loccum			3.3.1 Gem. Leitung		Interessierte an kirchl. Themen; Schwerpunkt: kirchl. Gremien (KVs)	Alleinstellung in Bezug auf KV-Fortbildung, wenn als komplettes Gremium (Klausuren)
Ostfriesische Ev. Landvolkshochschule Potshausen					Interessierte an kirchl. Themen	
Diakonisches Werk der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers e.V.			3.3.1 Diakonie		Interessierte an diakonischen Themen, Diakoniebeauftragte	e.V.
Evangelisch lutherisches Missionswerk Niedersachsen			3.3.1 Partnerschafts-Arbeit		Interessierte an Partnerschaftsarbeit und Mission, Beauftragte	Fortbildung und Beratung
Evangelische Erwachsenenbildung Niedersachsen					Interessierte an kirchl. Themen	konföderierte Einrichtung
Gemeindekolleg der VELKD					Interessierte an kirchl. Themen	Einrichtung der VELKD

¹ siehe Konzept 3.3. Fortbildungsangebote für Bereiche mit besonderem Verantwortungsgrad

Anlage 2

Abschlussbericht
über das
Projekt Ehrenamt
Bedeutung und Organisation von
Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in
der Evangelischen-lutherischen
Landeskirche Hannovers
(Zusammenfassung)

Ein Projekt in Trägerschaft von:
Sozialwissenschaftliches Institut der EKD
Evangelische Heimvolkshochschule Loccum
Haus kirchlicher Dienste

I. Ergebnisse des Projekts Ehrenamt

Einleitung

Das *Projekt Ehrenamt* in Trägerschaft der Evangelisch-lutherischen Heimvolkshochschule Loccum, des Hauses kirchlicher Dienste und des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Evangelischen Kirche in Deutschland hat untersucht, welche Rahmenbedingungen gegenwärtig für das ehrenamtliche Engagement im kirchengemeindlichen Bereich bestehen und inwiefern ein partnerschaftlicher Umgang zwischen hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden verwirklicht wird. Mit dem Projekt sollen – unter den sich wandelnden gesellschaftlichen Bedingungen – die vorhandene Bereitschaft zu freiwilligem Engagement weiter gefördert und die Eigenverantwortung der Ehrenamtlichen bei der Gestaltung von Kirche gestärkt werden.

Das "Praxisfeld" des zweijährigen Projektes stellten insgesamt 49 Projektgruppen aus zwölf Kirchengemeinden und einem Kirchenkreis dar. Ein Jahr lang wurden in den Projektgruppen beispielhaft Modelle ehrenamtlicher Mitarbeit in acht unterschiedlichen Bereichen (u.a. Verkündigung, Kirchenvorstandsarbeit, Seelsorge, Diakonie, Öffentlichkeitsarbeit) erprobt und beschrieben. Eine Besonderheit war, dass in jeder Kirchengemeinde ein Projekt mit einer so genannten "Perspektivumkehr" durchgeführt wurde, d.h. der Fokus sollte zuvorderst auf die Interessen der Freiwilligen gerichtet werden und erst sekundär auf die Bedürfnisse der Kirchengemeinden. Mit allen hauptberuflichen und ehrenamtlichen Projektverantwortlichen wurde eine Projektjahresplanung erstellt. Alle vier Monate wurden die in der Zwischenzeit gemachten relevanten Erfahrungen in Gesprächen anhand eines einheitlichen Gesprächsleitfadens und von Fragebögen ausgewertet.

Die Projektverantwortlichen wurden insgesamt sechs Mal zu einem "Delegiertenrat" eingeladen, in dem die gewonnen Erkenntnisse der Projektarbeit gemeinsam reflektiert sowie die Gründe für das Gelingen oder Scheitern analysiert und der jeweilige Handlungsbedarf benannt wurden.

Fachlich begleitet wurde das Projekt von einer "Monitoringgruppe", bestehend aus kirchlich engagierten Ehrenamtlichen, Verantwortlichen der Landeskirche Hannovers und den Trägern des Projektes.

Fazit des Projektes Ehrenamt

Die am Projekt beteiligten Personen beurteilen sowohl die Rahmenbedingungen als auch die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen überwiegend als gut. Das Gelingen und die Zufriedenheit eines ehrenamtlichen Engagements hängen dabei entscheidend von einer guten Begleitung ab, in der Ehrenamtliche als gleichwertige und gewünschte Mitarbeitende behandelt werden. Zugleich muss sichergestellt werden, dass

die beteiligten Personen weder zeitlich noch inhaltlich durch ihr Engagement überfordert werden.

Das Projekt hat aber auch deutlich gemacht, dass sich der bereits in dem Freiwilligen-survey von 2004 zu konstatierende Wandel hinsichtlich der Erwartungen und Motive der Freiwilligen auch im kirchlichen Bereich angekommen ist. Sowohl erst seit kurzem als auch bereits langjährig engagierte Ehrenamtliche erwarten immer stärker ein Mitspracherecht und eine angemessene Anerkennung ihres Engagements sowie die Möglichkeit, in überschaubaren Bereichen selbständig arbeiten und Verantwortung übernehmen zu können.

Da absehbar ist, dass sich dieser Trend fortsetzen wird, scheint es geboten, die Strukturen für Ehrenamt und Freiwilligenarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers weiter zu entwickeln. Einige Instrumente, wie z.B. die Erweiterung des § 24 der Kirchengemeindeordnung über die Rechte von Ehrenamtlichen oder die Beauftragung einer Person im Kirchenkreis für die ehrenamtlichen Mitarbeitende (KKO § 23 (2) 10), sind bereits vorhanden, könnten jedoch in der Praxis noch stärker umgesetzt werden.

Die Ergebnisse im Einzelnen

Die ersten vier Abschnitte können als Maßnahmen für förderliche ehrenamtliche Engagementbedingungen verstanden werden. Sie lassen eine große Nähe zu den Methoden des sog. Freiwilligenmanagements erkennen. Die Abschnitte V und VI thematisieren die Konsequenzen der aus dem Projekt gewonnenen Ergebnisse für die kirchlichen Organisationsstrukturen wie auch für die Gestaltung des Miteinanders von hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden in Kirche.

I. Gewinnung von Ehrenamtlichen

Die vermehrte Bereitschaft von Menschen, sich ehrenamtlich zu engagieren und somit an der Gestaltung der Gesellschaft mitzuarbeiten (s. Freiwilligen-survey 2004), stellt für die Landeskirche eine große Chance dar. Zugleich steht sie bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen in Konkurrenz zu anderen Freiwilligenorganisationen. Wollen Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen erfolgreich um Freiwillige werben, sollten sie einen Perspektivwechsel vollziehen, d.h. bei der Gewinnung Ehrenamtlicher nicht nur auf deren verwertbaren Kompetenzen und Ressourcen achten, sondern auch die Interessen und Wünsche der Ehrenamtlichen selbst berücksichtigen. Dabei ist es notwendig, stärker als bisher sowohl die verschiedenen gesellschaftlichen Milieus einer Kirchengemeinde in den Blick zu nehmen und mit spezifischen Angeboten zu ehrenamtlicher Arbeit zu ermutigen als auch Ehrenamtlichen durch die Ausstattung mit Arbeitsmitteln und Budgets ein eigenständiges Engagement zu ermöglichen.

Vorgeschlagene Maßnahmen:

1. Es sollten Angebote gestärkt werden, die sowohl eher längerfristiges, verbindliches Engagement mit engerer Anbindung an die Hauptberuflichen als auch projektorientierte, eher kurz und mittelfristige Aktivitäten mit stärkerer Eigenverantwortlichkeit ermöglichen.
2. Es sollten Freiräume bereitgestellt und eine Infrastruktur geschaffen werden, die es Ehrenamtlichen ermöglichen, neue Ideen und Projekte – sofern diese mit dem Leitbild/Profil der Gemeinde vereinbar sind – zu initiieren. Kirche würde so als Ort wahrgenommen werden, an dem sich Menschen in vielfältiger Weise einbringen können.
3. Es sollten eigene Budgets und Arbeitsmittel an leitende Ehrenamtliche zur Unterstützung eigenständiger Mitarbeit zugewiesen werden.
4. Es sollten Ehrenamtliche und Hauptberufliche in den Methoden des Freiwilligenmanagements² zur professionellen Gewinnung und Begleitung Ehrenamtlicher fortgebildet werden.

II. Begleitung von Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche üben sehr oft inhaltlich und zeitlich anspruchsvolle Tätigkeiten aus. Die mit dem Engagement verbundenen Belastungen werden desto eher getragen, je besser die Ehrenamtlichen durch verlässliche Ansprechpersonen begleitet werden. Eine klare Abgrenzung der freiwilligen Tätigkeit zu den Aufgaben der Haupt- und Nebenberuflichen hilft, das Konfliktpotential zwischen beiden Gruppen und die Arbeitsplatzverlustängste der beruflich Arbeitenden zu vermindern.

Regelmäßige Gespräche mit Ehrenamtlichen werden als Wertschätzung der eigenen Arbeit betrachtet. Sie dienen der persönlichen Entwicklung und bieten eine strukturierte Möglichkeit zum gegenseitigen Feedback. Daneben benötigen Mitarbeitende in Kirchengemeinden geregelte Strukturen der Vernetzung, um effektiv zusammenzuarbeiten. Kirchenvorstandsmitglieder und Hauptberufliche haben diese durch Kirchenvorstandssitzungen und Dienstbesprechungen. Für andere leitende Ehrenamtliche sind solche Vernetzungsmöglichkeiten nicht vorgesehen, obwohl Bedarf besteht.

Vorgeschlagene Maßnahmen:

1. Es sollten Tätigkeitsprofile ehrenamtlichen Engagements unter Federführung je einer verantwortlichen Ansprechperson für einzelne Arbeitsbereiche erstellt werden.

² D.h. in die Bedarfsermittlung ehrenamtlichen Engagements, Bewerbung und Gewinnung neuer Interessierter, Begleitung durch verantwortliche Personen, Bereitstellung von Rahmenbedingungen und Fortbildungsmöglichkeiten, Schaffung einer Anerkennungskultur, Vereinbarungen über Zeit und Umfang der Tätigkeiten, Evaluation nach Abschluss des freiwilligen Engagements.

2. Leitenden Ehrenamtliche sollte angeboten werden, jährlich Orientierungsgespräche mit einem Kirchenvorstandsmitglied oder einer vom Kirchenvorstand beauftragten Person zu führen.
3. Es sollte ein halbjährlich einzuberufender Mitarbeitendenkreis auf Gemeinde- oder Regionsebene eingerichtet werden, um einen regelmäßigen Austausch von Erfahrungen und Informationen zwischen Hauptberuflichen und leitenden Ehrenamtlichen zu ermöglichen.
4. Es sollte ein/e *Beauftragte/r für ehrenamtliches/freiwilliges Engagement*³ auf kirchengemeindlicher Ebene eingesetzt werden.

III. Angebot von Fortbildungen

Das Angebot zur Teilnahme an einer kirchlichen Fortbildung dient der Qualifizierung der Mitarbeitenden für ihre Aufgaben. Zugleich kann es verstanden werden als Zeichen der Anerkennung ehrenamtlicher oder hauptberuflicher Arbeit. Ehrenamtliche deuten das Angebot zur Teilnahme an Fortbildungen manchmal aber als Hinweis auf bisher defizitär geleistete Arbeit. Hauptberufliche sollten daher an dieser Stelle Vorbild sein und eine Kultur des regelmäßigen Fort- und Weiterbildung vorleben.

Kirchenvorstandsmitglieder sind aufgrund der wachsenden Komplexität der Leitungsaufgaben und der gegenwärtigen Reformprozesse besonders stark gefordert und haben einen Anspruch auf entsprechende Fortbildungsmöglichkeiten. Daneben benötigen und wünschen sie aber auch für die geistliche Leitung der Kirchengemeinden, die ihnen – zusammen mit dem Pfarramt – obliegt, theologisches und liturgisches Grundwissen.

Vorgeschlagene Maßnahmen:

1. Grundsätzlich sollte für jede Kirchengemeinde ein Fortbildungskonzept erstellt werden, das die für die weitere Entwicklung der Gemeinde als notwendig erachteten Kompetenzen der ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden feststellt und den Fortbildungsbedarf analysiert.
2. Kirchenkreise sollten für die Kirchengemeinden/Regionen mit landeskirchlich geförderten Mitteln Haushaltsstellen für die Fortbildung Ehrenamtlicher einrichten, aus denen die Fortbildungsseminare finanziert werden, ohne den kirchengemeindlichen Haushalt zu belasten.

³ Unter dem Begriff *Beauftragte/r für ehrenamtliches/freiwilliges Engagement* verstehen wir Kirchenvorstandsmitglieder oder vom Kirchenvorstand beauftragte Personen, die sich auf kirchengemeindlicher Ebene um die Belange der Ehrenamtlichen kümmern. Sie sind zu unterscheiden von *Beauftragten für die Arbeit der ehrenamtlichen Mitarbeitenden*, die vom Kirchenkreis tag ernannt werden, um als Ehrenamtliche die Ehrenamtsarbeit im Kirchenkreis zu unterstützen, und von *Freiwilligenmanagern/innen*, die hauptberuflich Mitarbeitende sind und eine landeskirchliche Weiterbildung zur professionellen Gewinnung und Begleitung Ehrenamtlicher absolviert haben.

3. Kirchengemeinden sollten auf die Reformprozesse mit konkreten und regionalen Fortbildungsangeboten für Kirchenvorstandsmitglieder und Hauptberufliche vorbereitet und in diesen Prozessen z.B. auch durch die Gemeindeberatung begleitet werden.

IV. Transparenz und Klarheit – Informationen und ihre Weitergabe

Langjährig Mitarbeitende erwerben einen großen Schatz an Fertigkeiten und Wissen über ihren Aufgabenbereich und ihre Kirchengemeinde. Der Verlust von personal gebundener Kompetenz lässt sich vermindern, wenn der Wechsel in kirchlichen Ämtern (z.B. beim Ausscheiden aus dem Kirchenvorstand) wohlbedacht und strukturiert durchgeführt wird. Neue Ehrenamtliche benötigen eine gut organisierte Einarbeitungsphase, um sich in die vorhandenen kirchlichen Strukturen und Aufgabenbereiche einzufinden. Erhalten sie zudem zuverlässig und kontinuierlich Anteil an den kirchengemeindlichen Kommunikations- und Informationsprozessen, verbessert dies deren Möglichkeiten für eine eigenständige Arbeit. Darüber hinaus fordern leitende Ehrenamtliche zur Erfüllung ihrer Aufgaben u.a. direkten und einfachen Zugang zu allen aktuellen wichtigen Informationen, die die Kirchenvorstandsarbeit (insbesondere Finanzen/Bau/Personalführung) und Reformvorhaben betreffen.

Vorgeschlagene Maßnahmen:

1. Kirchengemeinden sollten ein Konzept für ein kirchengemeindliches Infomanagement erstellen, welches das personal vorhandene Wissen systematisiert und in eine vermittelbare Form bringt (gestaltete Übergänge durch Personen und Dokumente, Einarbeitungszeit mit verlässlichen Ansprechpersonen, überlappende Wahlperioden etc.).
2. Es sollten konkrete Ansprechpersonen für einzelne Tätigkeitsbereiche (z.B. Jugendarbeit, Seniorenarbeit, Besuchsdienst) ehrenamtlichen Engagements ernannt werden.
3. Es sollten die notwendigen Ressourcen für eine zeitnahe Vermittlung der geforderten Informationen bereitgestellt werden, d.h. Ausbau der vorhandenen Internet-Angebote, Entwicklung eines Newsletters für Kirchenvorstandsmitglieder und Bekanntgabe konkreter Ansprechpersonen in den Kirchenkreisämtern, im Landeskirchenamt und im Haus kirchlicher Dienste für bestimmte Arbeitsbereiche des Kirchenvorstandes.

V. Organisationsstrukturen

Für die hauptberufliche Arbeit ist eine Tendenz zur steten Effizienzsteigerung auffällig, die zur Folge hat, dass sich die Aufgaben, die von Hauptberuflichen geleistet werden können, verändern. Diese Veränderungen werden von Gemeindegliedern und Hauptberuflichen eher akzeptiert, wenn sie auf der einen Seite konzeptionell darstellbar und auf der anderen Seite in die langfristig geplanten Gemeindeaktivitäten eingebunden sind. Daneben

wünschen sich Ehrenamtliche für ihr Engagement zuverlässige Standards. Der Prozess zur Entwicklung von Qualitätsmerkmalen kirchlicher Arbeit im Umgang mit Ehrenamtlichen wird am ehesten gelingen, wenn in ihn sowohl die hauptberuflich als auch die ehrenamtlich Mitarbeitenden eingebunden werden.

Kirchengemeinden und Regionen wollen für potentielle Ehrenamtliche – auch im Gegenüber zu anderen Organisationen – attraktiv erscheinen. Ein nach außen kommuniziertes Leitbild kann hilfreich sein, wenn es unter anderem den Stellenwert, den ehrenamtliche Arbeit im Gemeindeleben hat, benennt und verdeutlicht, wie dies zur Verwirklichung des "Priestertums aller Getauften" beiträgt. Schwierig wird es aber bleiben, Menschen zu finden, die bereit sind, sich langjährig und mit hohem Zeitaufwand verbindlich zu engagieren, z. B. für eine sechsjährige Amtszeit im Kirchenvorstand.

Auch die Kirchenkreisämter befinden sich in einem Veränderungsprozess. Sie sind herausgefordert, mit ihren Strukturen der Entwicklung Rechnung zu tragen, dass Ehrenamtliche in gemeindeleitender Funktion immer komplexere Tätigkeiten und Verwaltungsaufgaben übernehmen.

Vorgeschlagene Maßnahmen:

1. Jede Kirchengemeinde/Region sollte – ggf. mit Hilfe der Gemeindeberatung – ein kirchengemeindliches/regionales Leitbild entwickeln.
2. Es sollte ein zwischen Kirchenvorstand und Hauptberuflichen abgestimmtes Gemeindekonzept über die gemeindlichen Aufgaben und deren Verteilung zwischen hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden erstellt werden.
3. Der Kirchenvorstand sollte dafür verantwortlich sein, dass für die Kirchengemeinde regelmäßig eine verbindliche Zweijahresplanung erfolgt.
4. Es sollte geprüft werden, ob die Amtsperiode des Kirchenvorstandes von sechs auf vier Jahre verkürzt wird bzw. ob es zur Sicherstellung des Wissenstransfers hilfreich wäre, bei Beibehaltung der sechsjährigen Amtszeit alle drei Jahre jeweils die Hälfte der Kirchenvorstandsmitglieder neu zu wählen, wenn gleichzeitig der Aufwand für die Kirchenvorstandswahlen minimiert würde.
5. Kirchengemeinden und Regionen sollten bei der Durchführung von Qualitätsentwicklungsprozessen von der Landeskirche resp. Gemeindeberatung, Fortbildungseinrichtungen und Arbeitshilfen beratend und finanziell unterstützt werden.
6. Die Kirchenkreisämter sollten regelmäßig ihre Strukturen auf ihre "Ehrenamtstauglichkeit" hin (z.B. angepasste Arbeitszeiten, *einen* Ansprechpartner für eine Gemeinde, allgemeinverständliche Sprache in Formularen, einfache Verwaltungswege z.B.

bei der Erstattungen von Auslagen, Auslegung der Rechtsvorschriften zugunsten von Ehrenamtlichen) überprüfen.

VI. Verteilung der Arbeit auf die Mitarbeitenden

Ein lebendiges und nachhaltiges Gemeindeleben wird dort entstehen, wo die Arbeit von hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden nach Zeitressourcen, Begabungen und Kompetenzen verteilt wird. Dabei ist die jeweilige Arbeit in den unterschiedlichen Betätigungsfeldern als gleichwertig anzusehen. Im pastoralen Amtsverständnis scheinen aber auch andere Deutungsmuster möglich zu sein. Die Bewusstmachung der strukturellen Unterschiede zwischen beruflicher und ehrenamtlicher Arbeit (Ausbildung, Arbeitsstil, Vergütung, Umgang mit Zeit, Machtverteilung, Motivation) hilft Konflikten und überzogenen Erwartungen vorzubeugen.

Die Anforderungen an Pastorinnen und Pastoren sind je nach Gemeindesituation und Kirchenjahreszeit unterschiedlich; festgelegte Arbeitszeiten gibt es für sie nicht. Da die Arbeitsfelder und -belastungen von Pastorinnen und Pastoren den Gemeindegliedern nur in geringem Umfang transparent sind, können unrealistische Erwartungen über die zu leistende Arbeit von Pastorinnen und Pastoren in den verschiedenen kirchengemeindlichen Bereichen entstehen.

Einen Schwerpunkt der pfarramtlichen Tätigkeit stellt die gottesdienstliche Verkündigung dar. Daneben aber bereichern Lektorinnen und Lektoren und Prädikantinnen und Prädikanten die Vielfalt der Verkündigung in Gottesdiensten. Sie benötigen dazu die Möglichkeit zur regelmäßigen Gottesdienstleitung und die Förderung der Wertschätzung ihres spezifischen Beitrages zur Verkündigungspraxis.

Vorgeschlagene Maßnahmen:

1. Die regelmäßige Reflexion des eigenen Amts- und Rollenverständnisses von Pastorinnen und Pastoren sollte durch den Austausch untereinander und durch Fortbildungen gefördert werden.
2. Zusammen mit dem Kirchenvorstand sollten – eingebunden in eine strategische Gemeindekonzeption – Dienstvereinbarungen für Pastorinnen und Pastoren über Art, Umfang und Verteilung der pfarramtlichen Aufgaben erarbeitet werden.
3. Es sollte verbindlich geregelt werden, in welchem Umfang Prädikantinnen und Prädikanten, Lektorinnen und Lektoren eine verlässliche Zahl von Gottesdiensten im Verhältnis zu ihrer Anzahl in der Kirchengemeinde bzw. Region oder Kirchenkreis halten. Zugleich sollte verstärkt darauf geachtet werden, dass ihnen die selbständige Vorbereitung und Leitung des Gottesdienstes durch die Bereitstellung aller für sie nötigen Informationen und Materialien ermöglicht wird.

Anlage 3

Standards für das Ehrenamt

in der Evangelisch- lutherischen Landeskirche Hannovers

und dem Diakonischen Werk der ev.-luth. Landeskirche Hannovers

Theologische Grundlage

Kirche ist Werk des dreieinigen Gottes. Im Wort des Evangeliums weckt Gott durch seinen Geist den Glauben an Jesus Christus. Dieser Glaube verbindet die Glaubenden untereinander zur christlichen Kirche. Kirche ist Ereignis des schöpferischen Wortes. In seiner sichtbaren, öffentlichen Gestalt als Wort und Sakrament ruft es die Einfalt des Glaubens und Vielfalt der Liebe hervor.

Kirche ist Raum menschlichen Handelns. Männer und Frauen wirken an der Weitergabe des Evangeliums mit.

Sammlung und Sendung sind Auftrag der Kirche. Sie lebt nicht für sich, sondern, um den Menschen das Evangelium zu bezeugen und in Nächstenliebe weiterzugeben.

Der Auftrag der Kirche lässt sich in vier Richtungen entfalten:

- ❖ die in Gemeinschaft und im persönlichen Glaubensleben erlebte und gefeierte Gottesbegegnung (Leiturgia)
- ❖ die Gemeinschaft von Christinnen und Christen unter- und füreinander (Koinonia)
- ❖ das Zeugnis vor der Welt (Martyria)
- ❖ die Hinwendung zur Weltverantwortung in tätiger Liebe (Diakonia)

Ehrenamt in Kirche und Diakonie

Dem Auftrag geben Menschen beruflich oder ehrenamtlich Gestalt. Sie bringen sich mit den Gaben, die Gott ihnen gegeben hat, ein: mit Kompetenzen und Lebenserfahrungen. Alle Dienste in der Kirche sind gleichwertig. Auch wenn beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitende verschiedene Aufgaben und Kompetenzen haben, stehen in Diakonie und verfasster Kirche alle in einer Dienstgemeinschaft (s. Verfassung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers (Art 1)). Diese findet ihre gesetzliche Grundlage in der Verfassung, der Kirchenkreisordnung (KKO) und der Kirchengemeindeordnung (KGO).

Deshalb entwickeln die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers und das Diakonische Werk der Ev.- luth. Landeskirche Hannovers e.V. Standards für die professionelle Gewinnung, Begleitung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen und dazu spiegelbildlich korrespondierend Standards für den Umgang von beruflich Mitarbeitenden mit dem Eh-

renamt. Die Motivation, Integration und Begleitung ehrenamtlichen Engagements ist ein Schwerpunkt beruflicher Tätigkeit.

Es gibt unterschiedliche Formen ehrenamtlichen Engagements. Das reicht von der Leitungsverantwortung bis zur rein praktischen Tätigkeit (z.B. Gemeindebrief austrage), von der Mitarbeit in Gremien, der Gestaltung von Gruppen bis zu Engagementformen, die eine spezielle Ausbildung erfordern (z.B. Telefonseelsorge, Hospizarbeit...)

Ehrenamtliche Tätigkeit ist freiwillig und ohne Bezahlung. Ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirche macht Freude und ermöglicht, persönliche Talente und Fähigkeiten einzubringen. Sie geschieht in der Dienstgemeinschaft mit den beruflich Tätigen.

Für eine partnerschaftliche Zusammenarbeit braucht es eine Haltung der Anerkennung und des Zutrauens in die Fähigkeiten und Kompetenzen der Ehrenamtlichen. Zur Entwicklung und Entfaltung ehrenamtlichen Engagements sind Offenheit und klare Verabredungen Grundbedingung.

Die folgenden Standards bieten dafür einen verlässlichen Rahmen. Sie sind auf das jeweilige Tätigkeitsfeld abzustimmen – nicht für jede Engagementform werden alle Standards anzuwenden sein.

12 Standards für das Ehrenamt

1. Das Leitungsgremium (der Kirchenvorstand, der Kirchenkreisvorstand bzw. die Leitung der Einrichtung) erstellt ein Konzept für ehrenamtliche Arbeit auf der Grundlage der "Konzeption für die Förderung ehrenamtlicher Mitarbeit in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers" bzw. der "Leitlinien zur freiwilligen diakonischen Mitarbeit".
2. Das Leitungsgremium benennt eine oder mehrere Ansprechpersonen für Ehrenamtliche. Diese berichten ihm regelmäßig.
3. Die ehrenamtlichen Tätigkeiten sind in Inhalt, Ziel, Kompetenz, Ort, Umfang und Dauer der Arbeit beschrieben.
4. Die vom Leitungsgremium benannte Ansprechperson bzw. benannten Ansprechpersonen führen mit Interessierten ein verbindliches Gespräch über gegenseitige Erwartungen. Bei beiderseitigem Einvernehmen werden anschließend Art und Dauer des Engagements sowie die Rechte und Pflichten der Ehrenamtlichen besprochen und ggf. schriftlich vereinbart.
5. Ehrenamtliche Arbeit beginnt nach einer Orientierungsphase in Abstimmung mit der Ansprechperson mit einer (öffentlichen) Vorstellung der/s neuen Ehrenamtlichen und ggf. mit einer Beauftragung im Gottesdienst.
6. Für die ehrenamtliche Arbeit werden, wo nötig, Haushaltsmittel eingeplant und zur Verfügung gestellt. Der Auslagenersatz und Versicherungsschutz sind geregelt.
7. Der Zugang zu allen für die Tätigkeit notwendigen Räumen und Arbeitsmitteln ist gewährleistet.
8. Ehrenamtliche haben ein Recht auf Fortbildung, für einige Tätigkeitsbereiche die Pflicht. Sie werden von den verantwortlichen Ansprechpersonen über entsprechende Angebote informiert und im Rahmen der Möglichkeiten finanziell unterstützt.
9. Es finden regelmäßig Gespräche zur Reflexion der Arbeit mit den dafür beauftragten Personen statt.
10. Die Ansprechperson ist verantwortlich für regelmäßige Treffen mit Austausch, gegenseitige Beratung, Informationsfluss und Mitsprachemöglichkeiten.
11. Ehrenamtliche Arbeit wird vom Verantwortlichen eines Tätigkeitsbereichs bzw. vom Leitungsgremium auf vielfältige Weise anerkannt und wertgeschätzt. Dazu gehören auch Bescheinigungen über Art und Umfang der geleisteten Arbeit.
12. Ehrenamtliche Arbeit endet durch vereinbarte Befristung, Mitteilung des/r Ehrenamtlichen oder des Leitungsgremiums und mit einer Verabschiedung, ggf. einer Entpflichtung.