

Leit- und Richtlinien für ehrenamtliches Engagement in der Evangelischen Landeskirche in Baden

In der Fassung vom 22. Februar 2000

(GVBl. S. 57)

Bedeutung und Grundlegung

¹Mitarbeit in Kirche und Diakonie ist ehren-, neben- oder hauptamtlich möglich. ²Ehrenamtliches Engagement ist eine der tragenden Säulen kirchlicher Arbeit. ³Ohne dieses Engagement könnten viele Aufgaben nicht wahrgenommen werden.

⁴Für das ehrenamtliche Engagement in Kirche und Diakonie macht unsere Landeskirche folgende Aussagen, auf die sich diese Leit- und Richtlinien gründen:

§ 44 Grundordnung

(1) *¹Der Kirche Jesu Christi und ihren Gemeinden ist der Auftrag gegeben, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. ²Auf Grund der Taufe ist jeder Christ zu Zeugnis und Dienst in der Gemeinde und in der Welt bevollmächtigt und verpflichtet.*

(2) *Die besonderen Gaben und Kräfte einzelner wirken in den verschiedenen Ämtern und Diensten der Gemeinde zusammen, um den Gemeindegliedern bei der Erfüllung ihres Auftrags zu helfen.*

(3) *¹Für ihren Dienst bedürfen die Christen der ständigen Erinnerung an Christi Auftrag und Verheißung. ²Dazu dient das Predigtamt in seinen verschiedenen Ausgestaltungen.*

(4) *Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern haben teil an dem der ganzen Gemeinde anvertrauten Dienst.*

(5) *Ordnung und Arbeitsform der Dienste fördern ihre selbständige Ausübung in partnerschaftlicher Zuordnung und Mitverantwortung.*

(6) *Durch die öffentliche Beauftragung bekräftigt die Gemeinde ihre Verantwortung für die auftragsgemäße und gemeindebezogene Arbeit der zu besonderem Dienst Berufenen.*

§ 45 Grundordnung

¹*Die in den Dienst der Leitung berufenen Gemeindeglieder tragen besondere Verantwortung für die Einheit der Gemeinde und der Kirche in Lehre und Leben und fördern den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit der Gemeindeglieder, der kirchlichen Einrichtungen und Dienste. Die Leitung obliegt insbesondere dem Ältestenkreis (§ 22).*

²*Einige der ehrenamtlich wahrgenommenen Aufgaben und Ämter sind in der Kirche durch kirchliche Rechtsvorschriften und in den diakonischen Einrichtungen durch Satzungs- und*

Organisationsrecht klar geregelt, so z.B. die Wahlämter der Kirchenältesten, Bezirkssynodalen und Landessynodalen (§§ 13 ff., §§ 81 ff., §§ 110 ff. Grundordnung) oder die Ämter der Lektorinnen und Lektoren bzw. Prädikantinnen und Prädikanten (Kirchliches Gesetz über den Dienst des Lektors und des Prädikanten einschließlich der Durchführungsbestimmungen und Kostenverordnung). ³Wo für bestimmte ehrenamtliche Dienste rechtliche Regelungen bestehen, gelten diese vorrangig.

⁴Diese Leit- und Richtlinien für ehrenamtliches Engagement in der Evangelischen Landeskirche in Baden legen verbindliche Grundsätze für ehrenamtliche Arbeit in der Badischen Landeskirche fest. ⁵Sie beschreiben notwendige Rahmenbedingungen und Bereiche, die der Absprache der Beteiligten bedürfen. ⁶Sie gelten für alle ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ebenso für alle neben- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihnen zusammenarbeiten. ⁷Den rechtlich selbständigen Trägern diakonischer Arbeit wird empfohlen, diese Grundsätze ebenfalls zu übernehmen.

Absprachen und Verbindlichkeit

1. Die Ziele des jeweiligen ehrenamtlichen Engagements und die sich daraus ergebenden Aufgaben und Zuständigkeiten ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Umfang und Finanzierung des durch ehrenamtliche Mitarbeit entstehenden Aufwands sind mit den jeweiligen zuständigen Gremien klar abzusprechen und verbindlich zu regeln.
2. ¹Ehrenamtliches Engagement kann auf Dauer angelegt oder aber ausdrücklich befristet sein. ²Als freiwilliges Engagement kann es jederzeit beendet werden. ³Im Interesse der Verlässlichkeit ehrenamtlicher Tätigkeit ist der zeitliche Umfang sowie die Dauer des Engagements abzusprechen.
3. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben über vertrauliche Angelegenheiten nach außen Stillschweigen zu bewahren, auch über das Ende ehrenamtlicher Tätigkeit hinaus.

Anerkennung und Förderung

4. ¹Ehrenamtliche Arbeit ist nicht selbstverständlich. ²Sie verdient Anerkennung und Wertschätzung. ³Dieses geschieht vor allem durch partnerschaftliche Zusammenarbeit unter den Ehrenamtlichen und zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.
5. ¹Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch darauf, dass sie die für ihre Tätigkeiten nötigen allgemeinen und besonderen Informationen regelmäßig erhalten. ²In den Pfarrämtern und anderen Dienststellen ist darauf zu achten,

dass die für ehrenamtlich Tätige bestimmten Schriftstücke, Informationsblätter, Zeitschriften, Broschüren usw. rasch und vollständig weitergegeben werden.

6. ¹Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an den Beratungen von Entscheidungsgremien immer dann zu beteiligen, wenn es um ihre Aufgabenbereiche geht. ²Sie sind über Planungen rechtzeitig zu informieren und frühzeitig einzubeziehen.
³Dies geschieht auf Gemeindeebene durch Einladung in den Gemeindebeirat, den Ältestenkreis und Kirchengemeinderat, auf bezirklicher Ebene durch Einladung in den Konvent der Bezirksdienste, den Dekanatsbeirat und den Bezirkskirchenrat (§ 25; § 36 Abs. 3 und 4; § 41 Grundordnung) sowie in den Vertretungsgremien der einzelnen Arbeitsformen, der Werke und Verbände auf allen Ebenen.
7. ¹Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben einen Anspruch auf Ersatz der ihnen entstandenen notwendigen Auslagen. ²Dazu gehören insbesondere: Telefon- und Portokosten, Kosten für die Beschaffung von Arbeitsmaterial und Fahrtkosten. ³In besonders gelagerten Fällen sind auch Absprachen über die Kostenübernahme für Kinderbetreuung zu treffen. ⁴Der Auslagenersatz kann nach Maßgabe der steuerrechtlichen Vorschriften pauschaliert werden; wo dies nicht möglich ist, wird die Benutzung von Erstattungsformularen empfohlen.
⁵Für die Zahlung von Auslagenersatz sind die jeweiligen Rechtsträger zuständig (Kirchengemeinden, Kirchenbezirke, diakonische und sonstige Einrichtungen). ⁶In ihren Haushalten sind die entsprechenden Mittel vorzusehen.
⁷Bestehende Regelungen zu Auslagenersatzleistungen gehen diesen Richtlinien vor (z.B. § 39 Geschäftsordnung für die Landessynode; § 6 Rechtsverordnung über Pfarrkonferenzen, Pfarrkonvente und Studien- und Besinnungstage).
8. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in ihrer Tätigkeit unfall- und haftpflichtversichert.
9. ¹Im Rahmen der Vereinbarungen ist der Zugang zu den Einrichtungen und Geräten, die für die ehrenamtliche Arbeit benötigt werden, zu regeln. ²Dazu gehören Regelungen für die Überlassung von Schlüsseln für regelmäßig genutzte Räume, der Zugang zu Bürobedarf, Telefon, Kopierer usw., die Nutzung der pädagogischen Ausstattung der Gemeinde oder Einrichtung (Bücherei für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Arbeitsmaterialien) und der technischen Geräte.
10. Sollte es trotz der hier vorgesehenen Regelungen in Einzelfällen zu Schwierigkeiten kommen, stehen die auf der Ebene der Landeskirche für das jeweilige Aufgabengebiet zuständigen hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Beratung und zur Hilfe zur Verfügung.

Begleitung und Fortbildung

11. ¹Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in ihre Aufgaben eingeführt und den Gemeinden und Einrichtungen, in denen sie sich engagieren, öffentlich (im Gemeindebrief, durch Pressemeldungen oder in ähnlicher Form) bekannt gemacht werden. ²Wo eine Vorstellung im Gottesdienst sinnvoll ist, kann sie in Anlehnung an das Formular L aus Agende V, S. 133 ff. geschehen. ³Es ist dafür zu sorgen, dass die Arbeit der Ehrenamtlichen regelmäßig öffentlich wahrgenommen werden kann.
12. ¹Für die Wahrnehmung einiger ehrenamtlicher Arbeitsbereiche ist eine besondere Kompetenz erforderlich. ²Hier kann bei Übernahme des Arbeitsbereichs eine spezielle Bildungsmaßnahme erforderlich sein. ³Für andere Bereiche ehrenamtlicher Arbeit bringen Ehrenamtliche ein hohes Maß an Kompetenz mit. ⁴Allen Ehrenamtlichen werden zum Ausbau der fachlichen Kompetenz Möglichkeiten der Begleitung und Fortbildung angeboten. ⁵Fortbildungsmaßnahmen orientieren sich an der ausgeübten ehrenamtlichen Tätigkeit und damit an den Fragen und Bedürfnissen, die aus den jeweiligen Aufgaben der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwachsen. ⁶Sie reichen von Basiskursen (Grundausbildungen) bis zu Seminaren über spezielle Einzelfragen. ⁷Auch persönlichkeitsbildende und allgemeinbildende Maßnahmen sind für das jeweilige Arbeitsfeld hilfreich.
13. ¹Die fachliche Begleitung und Fortbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt in der Zuständigkeit der Pfarr- und Kirchengemeinden, der Kirchenbezirke, der Werke und Dienste der Landeskirche oder der diakonischen Rechtsträger. ²Für Maßnahmen dieser Art sind von der Kirchengemeinde, dem Kirchenbezirk bzw. dem diakonischen Rechtsträger Mittel bereitzustellen. ³Die Landeskirche unterstützt die Begleitung und Fortbildung ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch die Bereitstellung von Personal und durch Sachmittel und bietet eigene Fortbildungsmaßnahmen an.

Weitere Perspektiven

14. ¹Die Kirche weiß sich verpflichtet, die Rahmenbedingungen ehrenamtlichen Engagements zu verbessern. ²Dazu gehört es auch, Möglichkeiten, Umfang, Voraussetzungen und Grenzen finanzieller Gratifikationen allgemein zu regeln. ³Neue Finanzierungsmodelle ehrenamtlicher Arbeit müssen entwickelt werden.
15. ¹Ehrenamtliche Tätigkeit ist für die Gesellschaft von hoher sozialer und volkswirtschaftlicher Bedeutung. ²Darum weiß sich die Landeskirche verpflichtet, sich bei der Öffentlichkeit und gegenüber den politischen Verantwortungsträgern für die Verbesserung der gesellschaftlichen, rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen ehrenamtlicher Tätigkeit nachdrücklich einzusetzen. ³Dazu gehören u.a.:

- a) Freistellungsregelungen (wie Bildungsurlaub, Sonderurlaub für Jugendgruppenleiterinnen und -leiter unter Fortzahlung der Bezüge, Schulfreistellungen für Schülerinnen und Schüler sowie für Lehrerinnen und Lehrer usw.);
- b) verbesserte Förderung ehrenamtlicher Arbeit durch die öffentliche Hand, insbesondere von Fortbildungsmaßnahmen für Ehrenamtliche;
- c) soziale Absicherung (einkommensteuerrechtliche Vergünstigungen, Anerkennung bei der Anwartszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung, ausreichender Versicherungsschutz);
- d) Bonussysteme in Studium, Ausbildung und Beruf;
- e) qualifizierte Kinder- und Sozialbetreuung;
- f) Abbau bürokratischer Hemmnisse bei Abrechnungsverfahren, Kostenerstattungen usw.

