



Erzdiözese
Freiburg

Engagiert mit Kopf, Herz und Hand

Eine Praxishilfe für die Förderung
ehrenamtlichen Engagements in der Pfarrei



Ein Wort zuvor



Liebe hauptberuflich und ehrenamtlich Engagierte,

Kirche lebt von Beteiligung. In der Erzdiözese Freiburg bringen sich rund 200.000 Menschen ehrenamtlich ein: in Gemeinden und Kirchorten, in Einrichtungen der Caritas, in der Klinik- und Gefängnisseelsorge, der City-Pastoral, in den kirchlichen Verbänden und in zahlreichen weiteren Feldern.

Seit vielen Jahren arbeiten wir in der Erzdiözese daran, dieses Engagement zu fördern und den Wandel im Ehrenamt aktiv mitzugestalten. Bereits 2013 wurden Rahmenrichtlinien für ehrenamtliches Engagement veröffentlicht. In den Diözesanen Leitlinien von 2017 haben wir uns zum Ziel gesetzt, neue Formen der Förderung freiwilligen Engagements an verschiedenen Orten und für unterschiedliche Zielgruppen zu entwickeln. Wichtige Hinweise dafür haben wir durch die diözesane Ehrenamtsstudie erhalten. Mit den 11 Grundsätzen der Engagementförderung und dem Engagementförderprogramm haben wir die Weichen für eine Erneuerung unserer Ehrenamtskultur gestellt. Dazu gehört neben vielfältigen Qualifizierungsangeboten ein Modellprojekt, in dem wir über sechs Jahre das Professionalitätsprofil Ehrenamtskoordination erprobt haben. Das Modellprojekt hat gezeigt: Eine professionelle Engagementförderung wirkt sich positiv auf die Ehrenamtskultur und die Öffnung der Kirchengemeinde in den Sozialraum aus. Das

hat uns bestärkt, diesen Ansatz weiter zu verfolgen und ein entsprechendes Stellenprofil in jeder neuen Pfarrei einzurichten. Grundlage für die Engagementförderung ist das Statut für ehrenamtliches Engagement, das ich 2023 in Kraft gesetzt habe.

So verfolgen wir konsequent unser Ziel, als engagementfreundliche Erzdiözese offen und attraktiv für alle Menschen guten Willens zu sein, wie es in der Diözesanstrategie formuliert ist. Dieses Ziel können wir nur gemeinsam erreichen. Viele Menschen tragen vor Ort dazu bei, dass wir ihm näher kommen - ob hauptberuflich oder ehrenamtlich, ob in Pastoral, Bildung oder Caritas. Ihnen gilt mein aufrichtiger Dank.

Die Praxishilfe ist als Unterstützung aller gedacht, denen die Förderung ehrenamtlichen Engagements am Herzen liegt. Hier finden Sie Anregungen, um die Ehrenamtskultur in Ihrer Pfarrei, Ihrem Verband, Ihrer Einrichtung oder Ihrem Kirchort weiterzuentwickeln. Lassen Sie sich ermutigen und inspirieren!

*Freiburg, im Juni 2026
Erzbischof Stephan Burger*

Kapitel 4 sowie einzelne Abschnitte der Kapitel 3 und 5 dieser Praxishilfe basieren auf der „Praxishilfe Ehrenamt – für eine qualifizierte (Zusammenarbeit-) Arbeit mit Ehrenamtlichen in der EKBO“ vom Amt für kirchliche Dienste der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO), lizenziert unter Creative Commons Namensnennung – nicht kommerzielle Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).

https://akd-ekbo.de/wp-content/uploads/Praxishilfe_Ehrenamt_EKBO_Onlineversion.pdf

Der Text wurde vom Referat Ehrenamt und Engagementförderung, Hauptabteilung 1 Pastoral, im Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg bearbeitet. Die daraus entstandene, hier vorliegende Praxishilfe steht ebenfalls unter der Lizenz CC BY-NC-SA 4.0.

Bei Weiterverwendung dieses Materials durch Dritte ist folgende Urheber- und Lizenzangabe verpflichtend:

„Bearbeitung: Referat Ehrenamt und Engagementförderung, Hauptabteilung 1 Pastoral, Erzdiözese Freiburg, basierend auf der Praxishilfe des Amtes für kirchliche Dienste der EKBO, lizenziert unter CC BY-NC-SA 4.0 – <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de>. Änderungen wurden vorgenommen.“

Das Material darf unter der Bedingung der Namensnennung, ausschließlich für nicht-kommerzielle Zwecke und unter der gleichen Lizenz weiterverwendet und verbreitet werden.





Einleitung	6
1 Ehrenamtliches Engagement in Gesellschaft und Kirche	8
1.1 Engagement im Wandel.....	9
1.2 Engagement hat Potenzial.....	11
1.3 Engagement theologisch betrachtet.....	13
2 Engagementförderung in der Erzdiözese Freiburg	16
2.1 Was bisher geschah.....	17
2.2 Unsere Grundlagen.....	19
2.3 Netzwerk Engagementförderung.....	22
3 Strategische Engagementförderung in der Pfarrei	24
3.1 Hinschauen – Bestandsaufnahme.....	27
3.2 Strategische Entscheidungen treffen.....	30
3.3 Strategie umsetzen.....	33

4 Ehrenamtskoordination in Gemeinden, Einrichtungen, Kirchorten und Kompetenzteams	38
4.1 Den Boden bereiten.....	40
4.2 Engagierte gewinnen.....	44
4.3 Engagierte begleiten.....	48
4.4 Zusammenarbeiten.....	54
4.5 Potenziale entfalten.....	60
4.6 Engagierte beteiligen.....	62
4.7 Engagement wertschätzen.....	66
4.8 Engagierte verabschieden.....	72
4.9 Spiritualität stärken.....	76
5 Gut zu wissen	80
5.1 Grenzen achten – Prävention gegen sexualisierte Gewalt.....	81
5.2 Über Geld spricht man – Auslagererstattung und Finanzen.....	82
5.3 Mit Sicherheit engagiert – Versicherungsschutz im Ehrenamt.....	84
5.4 Digital kommunizieren – Daten schützen.....	85
5.5 Klartext erwünscht – Beschwerde- und Meldewege für Engagierte.....	87
5.6 Lernen lohnt sich – Bildungszeit im Ehrenamt.....	88
5.7 Kleiner Dank – Geschenke und Bewirtung.....	89
5.8 Hier spielt die Musik – Was der GEMA gebührt.....	90
5.9 Ausnahmsweise bezahlt – Engagement mit Aufwandsentschädigung.....	91
5.10 Ressourcen erschließen – Fundraising und Fördermittel.....	93
Quellen	94
Impressum	95



Einleitung

Ob in Pastoral, Bildung oder Caritas: Die Förderung ehrenamtlichen Engagements ist ein kirchlicher Grundauftrag. Wir richten uns mit dieser Praxishilfe an alle hauptberuflich Tätigen und ehrenamtlich Engagierten in den Pfarreien der Erzdiözese Freiburg, die sich für eine engagementfreundliche Kultur einsetzen wollen. Dazu gehört, dass Ehrenamtliche Wertschätzung erfahren und gute Rahmenbedingungen vorfinden. Wie das konkret aussehen kann, dafür hält die Praxishilfe eine Vielzahl an Informationen, Tipps, Methoden und Materialien bereit. Gemeinsam können wir erreichen, was in unserer Diözesanstrategie als Ziel formuliert ist: „Als engagementfreundliche Erzdiözese sind wir offen und attraktiv für alle Menschen guten Willens. Wir heißen sie willkommen mit ihren Gaben, Fähigkeiten und ihrer Begeisterung. Wir handeln nach unseren Grundsätzen zur Engagementförderung.“

Wer sich für die wissenschaftlichen Hintergründe, den strategischen Rahmen und die Grundlagen der Engagementförderung in der Erzdiözese interessiert, wird in den ersten beiden Kapiteln fündig.

Kapitel 3 richtet sich vor allem an Personen, die auf Ebene der Pfarrei oder in der verbandlichen Caritas für strategische Engagementförderung zuständig sind: Pfarreiräte, Kernteams (bes. Leitende Referentinnen/Referenten) sowie Referentinnen/Referenten für Engagementförde-

rung, Vorstände und Engagementförderer/-förderinnen bei der verbandlichen Caritas.

Die weiteren Kapitel richten sich an alle Verantwortlichen und Interessierten in Seelsorgeteams, Gemeinden, Einrichtungen, Kirchorten, Kompetenzteams und Verbänden. Sie orientieren sich an den Phasen der professionellen Ehrenamtskoordination: Engagierte gewinnen, einarbeiten, begleiten, beteiligen, anerkennen und verabschieden.

Jeweils am Ende der Kapitel finden Sie Links zu nützlichem Praxismaterial (Handreichungen, Vorlagen, Checklisten etc.), mit dem Sie sofort loslegen können.

Wundern Sie sich nicht, wenn einmal nur von „Gemeinde“ oder „Einrichtung“ die Rede ist. Um der besseren Lesbarkeit willen haben wir uns erlaubt, Begriffe zu reduzieren oder exemplarisch zu verwenden. In manchen Teilen steht die Perspektive der Pastoral im Vordergrund, um angesichts der dortigen Veränderungen durch die Kirchentwicklung 2030 Hilfestellung zu geben. Aufgrund der eigenen Organisationslogik der verbandlichen Caritas lässt sich nicht alles Beschriebene übertragen. An vielen Stellen gelten in der verbandlichen Caritas andere Voraussetzungen oder Regelungen, die wir hier nicht alle abbilden konnten.

Einleitung

Die Begriffe „Engagement“ und „Ehrenamt“ verwenden wir synonym, ebenso wie „Engagierte“ und „Ehrenamtliche“.

Verstehen Sie die Praxishilfe nicht als Aufgabenliste, die abgearbeitet werden muss. Betrachten Sie sie als eine Art Werkzeugkiste. Lassen Sie sich inspirieren! Probieren Sie aus, worauf Sie Lust haben, und finden Sie heraus, was bei Ihnen vor Ort funktioniert. Bleiben Sie entspannt, wenn etwas nicht gleich klappt. Und freuen Sie sich an den Erfolgen!

Herzlich danken möchten wir dem *Amt für kirchliche Dienste in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz* sowie der *Fachstelle Engagementförderung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck*. Deren Praxishilfe und die freundliche Genehmigung das Material zu verwenden, zu verändern und darauf aufzubauen, waren eine wertvolle Grundlage für die vorliegende Publikation.

Unser ebenso herzlicher Dank gilt der *beratergruppe ehrenamt* in Berlin, die uns vielfältiges Material zur Verfügung gestellt hat.

Nun wünschen wir Ihnen viel Freude beim Lesen und Ausprobieren!

Ihr Team vom Referat Ehrenamt und Engagementförderung

Ein engagementfreundliches Klima in der Erzdiözese Freiburg wächst nicht zuletzt dadurch, dass gute Erfahrungen mit anderen geteilt werden. Deshalb unsere Bitte:

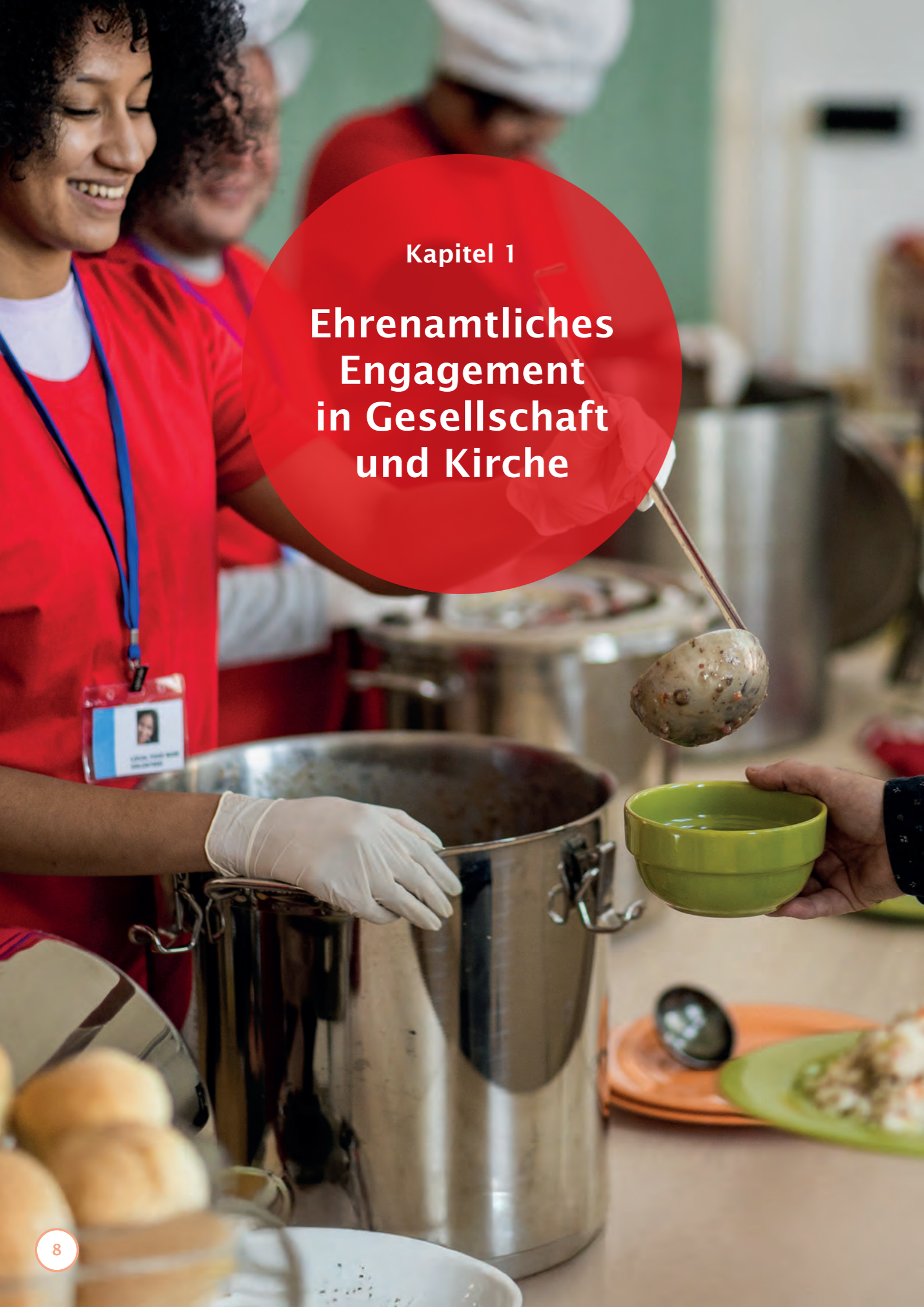
Wenn Sie Materialien, die Sie entwickelt haben, anderen zur Verfügung stellen wollen, dann wenden Sie sich bitte an das Referat Ehrenamt und Engagementförderung im Erzbischöflichen Ordinariat:

ehrenamt@ordinariat-freiburg.de





Kapitel 1
Ehrenamtliches Engagement in Gesellschaft und Kirche



Rund 200.000 ehrenamtlich Engagierte prägen das Gesicht der Erzdiözese Freiburg. Ihre Lebens- und Glaubenserfahrungen fließen in unterschiedlichste pastorale und caritative Handlungsfelder ein. Sie bringen ihre Zeit, Kraft, Kompetenz und Fantasie ein, um am Aufbau des Reiches Gottes mitzuwirken. Ihr Engagement ist kostbar und unverzichtbar – für Kirche und Gesellschaft.

Über ehrenamtliches Engagement wird viel geforscht und nachgedacht. Im Folgenden werden wesentliche Erkenntnisse aus Sozialwissenschaft, Psychologie und Theologie skizziert, die als Hintergrundwissen für die Gestaltung eines engagementfreundlichen Klimas in Pfarreien, Einrichtungen, Verbänden, Gemeinden und Kirchorten hilfreich sind.

1.1 Engagement im Wandel

Viele der gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Herausforderungen (Klimakrise, demografischer Wandel, Zusammenleben in kultureller Vielfalt, soziale Ungleichheit etc.) können nicht ohne die Initiative und den Einsatz von freiwillig Engagierten bewältigt werden. Als eine der zentralen Formen gesellschaftlicher Partizipation leistet ehrenamtliches Engagement einen Beitrag zum Zusammenhalt der Gesellschaft¹ und zur Stärkung der Demokratie². Aktuelle Studien zeigen, dass freiwillig Engagierte eine positivere Einstellung zur Demokratie als Regierungsform haben, ein größeres Vertrauen in gesellschaftliche Institutionen und eine höhere Zufriedenheit mit dem Funktionieren der Demokratie.³

Ehrenamtliches Engagement in der Erzdiözese Freiburg



Entgegen der verbreiteten Behauptung sind die Engagementbereitschaft und das tatsächliche Engagement in der Gesellschaft nach wie vor hoch. Laut dem aktuellen Freiwilligensurvey waren im Jahr 2024 in Deutschland 36,7 Prozent der Bevölkerung ab 14 Jahren freiwillig engagiert – rund 26,9 Millionen Menschen. In Baden-Württemberg engagierten sich über 40 Prozent.⁴ Auch in der Corona-Pandemie ist das freiwillige Engagement nicht grundsätzlich eingebrochen, sondern hat sich differenziert verändert.⁵

Bereits seit geraumer Zeit lässt sich ein Wandel bei den Motivlagen und den Erwartungen ans Engagement beobachten:

- * vom langfristigen Ehrenamt in einer Organisation zu einem in Dauer und Umfang begrenzten Engagement
- * von einer Orientierung an Organisationen entsprechend der eigenen religiös-weltanschaulichen Bindung hin zu einer Wahl des Engagements entsprechend dem Inhalt oder auf Grund biografischer Passung
- * von einer selbstverständlichen Bereitschaft zur Einordnung in vorgegebene Strukturen zu einem größeren Willen zur Mitgestaltung und Partizipation
- * von einer stark altruistischen Orientierung hin zur Wahl einer Tätigkeit, die Spaß machen soll, Sinn stiftet und die eigene Selbstentfaltung ermöglicht⁶

Um Frauen und Männern eine bessere Vereinbarkeit der verschiedenen Formen gesellschaftlich notwendiger Tätigkeiten (Erwerbsarbeit, Sorgearbeit für Kinder und ältere Menschen, freiwilliges Engagement, Nachbarschaftshilfe) zu ermöglichen, sind entsprechende gesellschaftspolitische Weichenstellungen erforderlich. Zivilgesellschaftliche Akteure wie die Liga der Freien Wohlfahrtspflege setzen hier wichtige Impulse für den politischen Diskurs.⁷



Kommunen, Organisationen und Institutionen intensivieren und professionalisieren ihre Bemühungen, Engagierte zu aktivieren und zu binden. Formen der Selbstorganisation freiwillig Engagierter gewinnen an Bedeutung. Klassische Vereinsstrukturen werden schwächer. Die Grenzen zwischen freiwilligem Engagement zu Selbsthilfegruppen und Formen der informellen Nachbarschaftshilfe werden zunehmend fließend. In einer multikulturellen Gesellschaft werden auch die Ausdrucksformen des Engagements pluraler. Durch die Ehrenamts- und Übungsleiterpauschale und das „Gesetz zur Stärkung des Ehrenamts“ (2013) hat der Gesetzgeber Voraussetzungen geschaffen, die sog. Monetarisierungstendenzen im Ehrenamt Vorschub leisten. Dadurch sind neue hybride Formen von Tätigkeiten entstanden, in denen sich ehrenamtliches Engagement und Erwerbsarbeit vermischen.

Auch die fortschreitende Digitalisierung wirkt sich auf das Engagement aus: „Die Allgegenwart digitaler Tools und ihre intuitive Bedienbarkeit sowie die ständige (Weiter-)Entwicklung digitaler Technologien bringen neue Formen und Typen des gesellschaftlichen Engagements hervor. Es zeichnet sich eine Entwicklung in Richtung einer digitalisierten Zivilgesellschaft ab.“⁸

Ein weiteres aktuelles Thema ist die Marginalisierung im Ehrenamt: Nicht alle haben dieselben Zugangschancen zu ehrenamtlichem Engagement. Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und/oder geringem Einkommen, erwerbslosen Menschen und Personen mit Migrationshintergrund fällt es schwerer, ein Engagement zu finden und es dauerhaft auszuüben.⁹ Soziale Ungleichheit wird beim Zugang und im Prozess des Engagements nicht nur reproduziert, sondern sogar verschärft. Hier sind Organisationen gefordert, ihre Engagementkultur inklusiv und diskriminierungssensibel zu gestalten.¹⁰

All diese gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen betreffen auch das kirchliche Engagement. Wandel ist ein grundlegendes Merkmal moderner Gesellschaften. Entscheidend ist, dass Menschen diesem Wandel nicht einfach ausgesetzt sind, sondern ihn mitgestalten. Sie selbst sind Autorinnen und Autoren des jeweiligen Wandels.¹¹ Auch in der Kirche ist es möglich und wichtig, dem Wandel im Engagement aktiv zu begegnen.

Christinnen und Christen sind neben ihrer Mitwirkung in kirchlichen Handlungsfeldern in vielfältigen gesellschaftlichen Bereichen engagiert. Sie tragen dort zu einem positiven und lebendigen Bild von Christsein bei und realisieren so konkret das missionarische kirchliche Handeln. Die 6. Kirchenmitgliedschaftsuntersuchung 2023 (KMU 6) hat dies bestätigt: Es gibt ein hohes Maß an ehrenamtlichem, auch außerkirchlichem Engagement von Kirchenmitgliedern. 46 Prozent aller evangelischen und 49 Prozent aller katholischen Kirchenmitglieder engagieren sich regelmäßig ehrenamtlich (gegenüber 32 Prozent der Konfessionslosen). Dabei stellen die „Kirchlich-Religiösen“ mit 61 Prozent den höchsten Anteil und die „Säkularen“ mit 33 Prozent den geringsten. Trotz des Relevanzverlusts von Religion und Kirche ist die Bedeutung der Kirchen für die Stärkung der Zivilgesellschaft somit nicht zu unterschätzen: Kirchenbindung zeigt sich als ein zentraler Faktor für die gesellschaftliche Integration über freiwilliges Engagement.¹²



Neugierig geworden?
Weitere Infos zur KMU 6
finden Sie hier: kmuu.ekd.de

1.2 Engagement hat Potenzial

Menschen engagieren sich, weil sie etwas Sinnvolles tun wollen, was ihnen Freude macht und bei dem sie über Dauer und Umfang frei entscheiden können. Für viele erfüllen sich diese Bedürfnisse nach persönlicher Entfaltung eher in ihrem ehrenamtlichen Engagement als in ihrer Erwerbsarbeit.

Charakteristisch für freiwilliges Engagement sind das starke persönliche Interesse an einer Sache, das Erleben von Zugehörigkeit und die Erfahrung selbstbestimmten Handelns im Einklang mit den eigenen Wertvorstellungen.¹³

Im Blick auf kirchliches Ehrenamt hat die KMU 6 folgende Gründe ermittelt:

Für 91 Prozent aller kirchlich Engagierten steht im Mittelpunkt, Gemeinschaft zu erleben und für andere da zu sein. 76 Prozent geben an, das soziale Miteinander sei für sie wichtiger als religiöse Fragen. Für 43 Prozent stehen bei ihrem Engagement religiöse Aspekte im Vordergrund.¹⁴



Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren, bereichern andere Menschen und die Gemeinschaft in hohem Maße. Sie profitieren aber auch für sich selbst:

- * Die soziale Einbindung in eine Gruppe wird verstärkt.
- * Ehrenamtliche erfahren sich als selbstwirksam.
- * Sie werden von eigenen Sorgen abgelenkt.
- * Gefühle der Einsamkeit werden reduziert.
- * Ehrenamtliche lernen Neues kennen und können sich selbst neu entdecken.
- * Sie erwerben Fähigkeiten, die auch für ihren Beruf nützlich sind.
- * Sie knüpfen förderliche Kontakte.¹⁵

Im Engagement werden vielfältige fachliche, persönliche, soziale und spirituelle Kompetenzen erworben, eingeübt und weitergegeben. Ehrenamtliche, die Verantwortung übernehmen,

- erfahren Anerkennung
- entwickeln sich persönlich weiter
- erwerben Kompetenzen in Leitungsverantwortung
- können zu einer Grundhaltung gegenseitiger Wertschätzung beitragen
- sind Netzwerkerinnen und Netzwerker, indem sie Menschen miteinander in Kontakt bringen
- erleben sich als Anwältinnen und Anwälte, die für die Interessen anderer eintreten
- sind kritisch-prophetische Menschen, die aufmerksam die gesellschaftliche Wirklichkeit wahrnehmen und sich im guten Sinne einmischen
- verstehen die Gestaltung des Gemeinwohls als Aufgabe aller und als Grundlage für gelingende Demokratie
- werden in ihrem persönlichen Glauben bereichert und können darin wachsen

Ehrenamtlich tätig zu sein wird von vielen Menschen als große Bereicherung für ihr Leben beschrieben. Realität ist aber auch, dass Menschen in ihrem Engagement an Grenzen stoßen und Enttäuschungen oder Verletzungen entstehen: bei den Engagierten selbst, aber auch bei hauptberuflich Tätigen. Kennzeichen einer entwickelten Ehrenamtskultur in einer Organisation sind diesbezüglich Transparenz, Fairness, definierte Aushandlungsprozesse sowie eine Feedback- und Konfliktkultur.

Organisationen, die erfolgreich mit freiwillig Engagierten zusammenarbeiten, schätzen das Potenzial, das Engagierte einbringen: ihr starkes Interesse an der Sache, ihre reichen Erfahrungen aus anderen Kontexten, ihre Unabhängigkeit, ihren „Eigensinn“ und ihre Außenperspektive, die Betriebsblindheit überwinden helfen kann.



1.3 Engagement theologisch betrachtet

„Ehrenamtlich“ ist, ebenso wie „hauptberuflich“, zunächst eine soziologische Kategorie. Freilich hat sich die Sprachverwendung auch im kirchlichen Bereich seit Jahrzehnten eingebürgert und findet verbreitet Verwendung, wenn dies auch – aus unterschiedlichen Gründen – von manchen problematisiert wird.¹⁶

Lange Zeit war im kirchlichen Bereich eine andere Unterscheidung maßgeblich: die Unterscheidung zwischen Klerikern und Laien, zwischen „lehrender“ und „hörender“ Kirche. Subjekt der Seelsorge war der Priester, die Laien waren das Objekt der Seelsorge. Mit der in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts wachsenden Aufmerksamkeit für das sog. „Laienapostolat“ setzte allmählich eine Neubewertung der Verhältnisse ein. Hier geht es um den Beitrag der Gläubigen, die nicht geweihte Amtsträger sind, zum Sendungsauftrag der Kirche. Das Laienapostolat wird nicht vom Klerus abgeleitet, sondern ist Teilhabe an der Sendung Christi. Biblischer Hintergrund ist das königliche Priestertum aller Gläubigen, von dem im ersten Petrusbrief die Rede ist (1 Petr 2,9).

Das **II. Vatikanische Konzil** (1962-1965) bezeichnet in der Dogmatischen Konstitution „**Lumen Gentium**“ (LG) die Kirche als „Volk Gottes“ (LG 2) und greift damit ebenfalls den ersten Petrusbrief auf. Die Unterscheidung von Klerikern und Laien, Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen wird in einem solchen theologischen Denken sekundär gegenüber der Ausrichtung auf die gemeinsame Aufgabe: Kirche wird „entscheidend von ihrer Treue zum Wort und Weg Jesu verstanden, als Gemeinschaft von Frauen und Männern, die aus dem Glauben an den auferweckten Christus leben und aus dieser Hoffnung heraus das persönliche und gesellschaftliche Leben gestalten“¹⁷. Die fundamentale Gleichheit und Gleichwertigkeit aller und die Verbundenheit untereinander werden betont (LG 32). Alle haben Teil am priesterlichen, prophetischen und königlichen Amt

Christi. Die sakramentale Grundlage dafür sind Taufe und Firmung (LG 33). Durch die Taufe sind alle „zu einem geistigen Bau und einem heiligen Priestertum geweiht“ (LG 10).

Kraft des gemeinsamen Priestertums sind alle Christinnen und Christen zum Glaubenszeugnis, zur Feier des Gottesdienstes, zum Dienst der Nächstenliebe und zur Mitwirkung im Leitungsdienst befähigt. Dadurch wird die Notwendigkeit des Amtes und des hauptberuflichen Dienstes nicht in Frage gestellt. Hier wird deutlich, dass die Kirche von vielen verschiedenen Diensten und Aufgaben lebt, die sich ergänzen und zusammen eine Einheit bilden. Diese Vielfalt gab es schon in den ersten christlichen Gemeinden, wofür Paulus im ersten Korintherbrief ein sehr plastisches Bild gefunden hat: Er spricht von der Kirche als dem einen Leib, der aus vielen Gliedern besteht. Jedes einzelne hat seine Aufgabe, keines darf fehlen (1 Kor 12,12).

Die **Würzburger Synode** (1971-1975) betont die „gemeinsame Verantwortung aller Glieder“ für die Heilssendung der Kirche und spricht in diesem Zusammenhang von der einen Sendung der Kirche, die von vielerlei Diensten wahrgenommen wird.¹⁸ Das Zeugnis für das Evangelium Christi und der Dienst für die Menschen in unserer Gesellschaft können nur in gemeinsamer Verantwortung aller gelingen.¹⁹



Notwendig sind dafür „partnerschaftliches Zusammenwirken aller“²⁰ und institutionalisierte Formen der Mitverantwortung, in denen Amtsträger und Laien vertrauensvoll zusammenarbeiten und die Möglichkeit zu gemeinsamer Willensbildung und Entscheidungsfindung gegeben ist.²¹ Entscheidend ist die Art und Weise der Zusammenarbeit: partnerschaftliche Kooperation und Teamarbeit sowie Kommunikation als ein Aufeinanderhören, Miteinandersprechen und Voneinanderlernen.²²

In der Praxis der Kirche hat sich im Miteinander der verschiedenen Akteure seither vieles entwickelt. Dennoch wurde nicht alles von dem, was in den 1960er und 1970er Jahren programmatisch beschrieben wurde, in die Praxis umgesetzt. Manches gewinnt – auch angesichts veränderter kirchlicher und gesellschaftlicher Verhältnisse – neu und pointierter an Relevanz.²³

Die **Diözesanen Leitlinien** der Erzdiözese Freiburg (2017) konstatieren: „Dass durch Taufe und Firmung wir alle Verantwortung für das kirchliche Leben tragen, ist klarer ins Bewusstsein getreten und gewinnt weiterhin an Bedeutung.“²⁴

Die Konsequenzen für den Leitungs- und Arbeitsstil wurden 2023 in den Werten der **Diözesanstrategie** benannt: „Wir delegieren nicht nur Aufgaben, sondern auch Vollmachten; wir übertragen Zuständigkeiten eindeutig und gewährleisten nötige Gestaltungsfreiräume. Wir beteiligen Betroffene an Entscheidungsprozessen und beziehen Beratungsgremien ein.“²⁵ Im **strategischen Ziel 6** wird dies weiter ausgeführt: „Als Erzdiözese verwirklichen wir eine verbindliche und christliche Führungs-, Entscheidungs- und Partizipationskultur. Wir arbeiten auf allen Ebenen kirchlichen Handelns sowie in der Zusammenarbeit von freiwillig Engagierten und Hauptberuflichen in geregelten, partizipativen, transparenten und synodal ausgerichteten Leitungsstrukturen. Zur Einhaltung werden Instrumente der Machtkontrolle angewandt.“²⁶

Ein solches Verständnis von Partizipation und Synodalität entspricht auch den Beschlüssen des **Synodalen Weges** der katholischen Kirche in Deutschland.²⁷ Ebenso steht es in Einklang mit der von Papst Franziskus einberufenen **Weltsynode** (2021-2024): Sie spricht sich für „eine stärkere Beteiligung des gesamten Volkes Gottes an Entscheidungsprozessen“²⁸ aus. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf Gruppen, die bisher unterrepräsentiert sind, wie z. B. „Menschen, die in Armut oder am Rande der Gesellschaft leben“²⁹. Die Synode hebt die Vielfalt von Perspektiven und Charismen positiv hervor. Sie will Menschen beteiligen, „die ihren Glauben im Alltag leben und die sich erkennbar für ein apostolisches und missionarisches Leben einsetzen, und nicht nur diejenigen, die sich mit der Organisation des kirchlichen Lebens und der Dienste innerhalb der Kirche befassen“³⁰.

Den Reichtum an Glaubens- und Lebenserfahrung aller zu sehen und wertzuschätzen, die „geistliche Autorität“³¹ der Getauften wahrzunehmen und zur Geltung zu bringen, ist Gebot der Stunde. Es gilt, einen „Perspektivwechsel und Mentalitätswechsel der Kirche als Ganzes“³² zu vollziehen und ernst zu machen mit einer Kirche des Volkes Gottes gemäß den lehramtlichen Grundlagen des 2. Vatikanischen Konzils. Diejenigen, die in der Kirche Leitungs-



verantwortung tragen, stehen im Dienst der Förderung aller Glieder des Gottesvolkes. Was im „Dekret über Dienst und Leben der Presbyter“ (Presbyterorum ordinis 9) den Priestern ans Herz gelegt ist – Charismen „mit Glaubenssinn aufdecken“, „mit Freude anerkennen“, „mit Sorgfalt fördern“ –, gilt ebenso für alle anderen pastoralen Dienste und für alle, die ehrenamtlich Leitungsverantwortung tragen.

Mit dieser Einstellung wird der Blick auf den einzelnen Menschen gelenkt und auf die ganz persönliche Geschichte, die jeder mit Gott hat. Die biblischen Geschichten vom Ruf Gottes und der Antwort des Menschen sind nicht einfach Zeugnisse längst vergangener Tage, sondern werden auch heute fortgeschrieben. Eine zeitgemäße Pastoral nimmt das in der Taufe grundlegende Wechselgeschehen von Ruf und Antwort wahr und ernst. Eine aufgabenorientierte Rekrutierungslogik, die ehrenamtlich Engagierte zu „Lückenbüßern“ angesichts knapper werdender hauptberuflicher Kapazitäten degradiert, konterkariert den oben beschriebenen charismenorientierten Ansatz, der die Gaben und Potenziale der Menschen in den Mittelpunkt stellt.

In der Kirche der Zukunft moderieren hauptberuflich Tätige und Ehrenamtliche in Leitungsfunktionen Prozesse und Initiativen der Selbstorganisation. Sie bringen engagierte Menschen zusammen, gestalten Netzwerke und fördern Eigenständigkeit. In einer Pastoral der Ermöglichung unterstützen sie engagierte und engagementbereite Menschen dabei, ihre Talente für andere einzusetzen und so am Reich Gottes mitzubauen. Damit tragen sie dazu bei, dass die Kirche ihrem Sendungsauftrag für die Welt und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht wird, an die nicht zuletzt Papst Franziskus und Papst Leo XIV. deutlich erinnern haben.³³ Eine verstärkte Zuwendung zu den Armen und Benachteiligten wird ohne ehrenamtliches Engagement nicht gelingen.



Literatur & Wissenschaft

- * Freiwilliges Engagement in Deutschland – Zentrale Ergebnisse des sechsten Deutschen Freiwilligensurveys (FWS 2024)
- * Vierter Engagementbericht - Zugangschancen zum freiwilligen Engagement
- * Marginalisierte Gruppen im Engagement – Engagementförderung für Menschen mit erschwerten Zugängen
- * Wandel im Engagement – Empirische Erkenntnisse zu Digitalisierung, gesellschaftlicher Partizipation und Förderstrukturen
- * Begeistert engagiert – Menschen gewinnen und motivieren
- * Engagement und politische Einstellungen - DSEE Arbeitspapier
- * Jung und engagiert – Bürgerschaftliches Engagement von Jugendlichen in Baden-Württemberg
- * CoProduktion von freiwillig Engagierten und beruflich Tätigen in der freien Wohlfahrtspflege
- * Engagement als Zukunftskraft. Arbeitshilfe der DBK zu Ehrenamts- und Engagemententwicklung



<https://ehrenamt.ebfr.de/literatur-wissenschaft>



Zum Weiterlesen

- * Dorothea Steinebach: Getauft und engagiert. Vom innovativen Umgang mit den alten und neuen Formen des kirchlichen Ehrenamtes, Würzburg 2011.
- * Gabriele Denner (Hg.): Hoffnungsträger, nicht Lückenbüßer. Ehrenamtliche in der Kirche, Ostfildern 2015.

Kapitel 2 Engagement- förderung in der Erzdiözese Freiburg

Ehrenamtliches Engagement entwickelt sich im Kontext gesellschaftlichen Wandels kontinuierlich weiter. Da die Kirche von Beteiligung lebt, muss auch sie sich weiterentwickeln. Die Erzdiözese Freiburg hat Engagementförderung als wichtiges strategisches Zukunftsthema identifiziert. Um weiterhin eine attraktive Organisation zu sein für Menschen, die sich beteiligen wollen, arbeitet sie konsequent an einer Erneuerung und Professionalisierung ihrer Ehrenamtskultur.

2.1 Was bisher geschah

Bereits im November 2013 wurden **diözesane Rahmenrichtlinien für ehrenamtliches Engagement** veröffentlicht. Sie zielten darauf ab, die Kooperation zwischen hauptberuflich und ehrenamtlich Tätigen zu stärken, die gegenseitige Wertschätzung zu fördern und eine verbindliche Grundlage für Engagementförderung zu schaffen. In den **Diözesanen Leitlinien** von 2017 wurde als Ziel formuliert, die Rahmenbedingungen und Standards für ehrenamtliches Engagement weiter auszubauen.

Im selben Jahr erschien die breit angelegte diözesane **Ehrenamtsstudie**, durchgeführt vom Institut für angewandte Sozialwissenschaften Stuttgart. [Ein Kompaktbericht ist am Ende dieses Kapitels verlinkt.](#)

Der exemplarische Teil der Studie hat gezeigt: Es gibt unter dem Dach von Kirche hoch engagierte Ehrenamtliche, die offen sind für Wandel und dazu auch einen Beitrag leisten würden, die aber auf entsprechende, für sie glaubwürdige Signale der Leitung warten. Sie wünschen v. a. Rückendeckung und förderliche Rahmenbedingungen für Versuche mit neuen, vielfältigen und selbstbestimmten Engagementformaten. Solche Erprobungsräume für neue Wege sollen nah an den Lebenswelten der Menschen angesiedelt sein.

Der repräsentative Teil der Untersuchung hat deutlich gemacht: Die katholische Kirche im

Bereich der Erzdiözese Freiburg ist nicht nur aktuell ein von vielen Menschen akzeptierter und genutzter Engagementort, sondern kann es auch potentiell für eine große Zahl von Interessierten sein. Wenn die Bedingungen stimmen, könnten dabei auch bislang in Kirche unterrepräsentierte Gruppen einen Zugang finden. Relevante Faktoren sind zeitlich befristete, wohnortnahe Engagementmöglichkeiten, die von kompetenten Ansprechpersonen verlässlich begleitet werden, Mitgestaltung erlauben und Werte-kompatibel sind. Aktuell wie perspektivisch ist Kirche v. a. als Ort sozialen bzw. caritativen Engagements attraktiv.

Ausgehend von diesen Befunden hat das Forschungsteam Handlungsempfehlungen ausgesprochen, die Erzbischof Stephan Burger aufgegriffen und umgesetzt hat:

Zum einen wurden 2018 die **11 Grundsätze der Engagementförderung** veröffentlicht. Sie geben Orientierung bei der Entwicklung einer engagementfreundlichen Kultur. [Näheres dazu in Kap. 2.2.](#)

Zum anderen wurde ein umfangreiches **Engagementförderprogramm** ins Leben gerufen. Es ermöglicht die **Qualifizierung** von hauptberuflich und ehrenamtlich Verantwortlichen in Pastoral und Caritas im Bereich Engagementförderung. Dazu gehören Basis- und Aufbau-kurse sowie ein jährlicher Fachtag und weitere Fortbildungsangebote.



Teil des Engagementförderprogramms war auch das **Modellprojekt zur Erprobung des neuen Professionalitätsprofil Ehrenamtskoordination**. Ziele dieses Modellprojekts waren:

- Kompetenz- und Erkenntnisgewinn hinsichtlich der Stärkung von Selbstführung und Selbstorganisation beim ehrenamtlichen Engagement
- Vorbereitung der Projektstandorte für das künftige Agieren im pastoralen Netzwerk der neuen Pfarrei
- Diözesanweite Schaffung verbesserter Ausgangsbedingungen mit Blick auf die Kirchenentwicklung 2030

In zwei Projektphasen wurden über einen Zeitraum von jeweils vier Jahren insgesamt 16 Stellen für Ehrenamtskoordination eingerichtet. Die Modellstellen waren über die gesamte Erzdiözese verteilt und bei Seelsorgeeinheiten und Dekanaten angesiedelt. Unterstützung erhielten die Ehrenamtskoordinatorinnen durch eine örtliche und eine diözesane Projektleitung, ein Begleitcurriculum sowie Fachberatung der regionalen Diözesanstelle.

Das Modellprojekt wurde vom Institut für angewandte Sozialwissenschaften Stuttgart evaluiert. Der Abschlussbericht und eine Zusammenfassung sind am **Ende des Kapitels** verlinkt. Die **Evaluation** belegt: Ehrenamtskoordination wirkt sich positiv auf die Engagementkultur, die Zusammenarbeit im Pastoralteam und die Öffnung der Kirchengemeinde in den Sozialraum aus. Das Forschungsteam empfiehlt, den konzertierten und vernetzten Ansatz der Engagementförderung fortzuführen und zu stärken. Konkret bedeutet das:

- in jeder der neuen Pfarreien Engagementförderung implementieren, angemessene Kompetenzen und Ressourcen sicherstellen
- das Rollenprofil „Ehrenamtskoordination“ bzw. „Engagementförderung“ als festen

Bestandteil multiprofessioneller und multikompetenter Teams definieren, entsprechende Personalstellen vorhalten und Qualifizierungen anbieten

- in der neuen Pfarrei die Perspektiven der pastoralen, caritativen und verbandlichen Handlungsfelder in die Engagementstrategie einbeziehen
- im Sinne von Subsidiarität und Partizipation Engagement auch jenseits formaler Strukturen unterstützen und Raum für Experimente schaffen.

Im Anschluss an diese Empfehlungen hat sich die Diözesanleitung entschieden, die Stelleninhaberinnen des Modellprojekts unbefristet weiter zu beschäftigen und in jeder neuen Pfarrei eine 50%-Stelle Engagementförderung verbindlich einzurichten.

Im September 2023 wurde das **Statut für ehrenamtliches Engagement** von Erzbischof Stephan Burger in Kraft gesetzt. Dabei handelt es sich um eine Überarbeitung der Rahmenrichtlinien von 2013. Das Statut definiert rechtsverbindlich die Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement in der Erzdiözese Freiburg. Was sich inhaltlich dahinter verbirgt, erfahren Sie im nächsten Kapitel.



Material

- * Ehrenamtsstudie Kompaktversion
- * Abschlussbericht Evaluation Modellprojekt
- * Zusammenfassung Abschlussbericht Evaluation Modellprojekt



<https://ehrenamt.ebfr.de/literatur-wissenschaft>



2.2 Unsere Grundlagen

Diözesanstrategie

In der Engagementförderung richten wir uns nach der **Diözesanstrategie der Erzdiözese**, die Erzbischof Stephan Burger im Juni 2022 in Kraft gesetzt hat.

Sie besteht aus einer Vision, Werten sowie 13 strategischen Zielen.

Die Vision stellt unsere lebendige Beziehung zu Gott und den Menschen in den Mittelpunkt. Maßstab für unser Handeln ist die Liebe Gottes, die durch Jesus Christus bezeugt ist und die niemanden ausschließt. Wir bauen auf die Vielfalt von Menschen mit ihren unterschiedlichen Gaben und Fähigkeiten, um in geteilter Verantwortung die Kirche in die Zukunft zu führen. Gemeinsam setzen wir uns ein für Frieden, Gerechtigkeit und die Bewahrung der Schöpfung. Dabei arbeiten wir mit denen zusammen, die sich ebenfalls für eine humane Gestaltung der Welt engagieren.

Kurz gesagt: Die Diözesanstrategie setzt auf die aktive Beteiligung aller, um in gemeinsamer Verantwortung und getragen von der Lie-

be Gottes Kirche und Welt menschenfreundlich zu gestalten.

Wie das gelingen kann, wird in den **strategischen Zielen** formuliert. Im Blick auf die Förderung ehrenamtlichen Engagements sind folgende Ziele von besonderer Bedeutung:

Ziel 3 – Förderung der Vielfalt kirchlichen Lebens

Ziel 5 – Investition in Gewinnung, Auswahl, Qualifizierung und Begleitung Ehrenamtlicher wie Hauptberuflicher

Ziel 6 – Verbindliche Partizipationskultur auf allen Ebenen und in der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen

Ziel 7 – Verstärkte Zusammenarbeit von Caritas und Pastoral im diakonischen Engagement

Eigens hervorzuheben ist das **Ziel 4**: „Als engagementfreundliche Erzdiözese sind wir offen und attraktiv für alle Menschen guten Willens. Wir heißen sie willkommen mit ihren Gaben, Fähigkeiten und ihrer Begeisterung. Wir handeln nach unseren Grundsätzen zur Engagementförderung.“

Auch die Werte der Diözesanstrategie geben Orientierung für die Förderung ehrenamtlichen Engagements:

Charismenorientiert

Sakramental

Subsidiär

Missionarisch

Ökumenisch

Veränderungsbereit

Qualitätsbewusst

Ressourcenbewusst

Spirituell

Dialogisch

Solidarisch

Katholisch

Partizipativ

11 Grundsätze der Engagementförderung

Die Grundsätze, auf die im Ziel 4 der Diözesanstrategie verwiesen wird, bilden die Leitplanken für die Entwicklung einer zukunftsfähigen Ehrenamtskultur:

1. Vielfalt wollen
2. Experimente wagen
3. Vergangenes verabschieden
4. Vom Sozialraum her denken
5. Verortet sein
6. Kooperationen suchen
7. Menschen sehen
8. Verlässlichkeit bieten
9. Rahmenbedingungen sicherstellen
10. Beteiligung verwirklichen
11. Kommunikation pflegen

Unsere Broschüre mit Erläuterungen zu den einzelnen Grundsätzen finden Sie unter dem [Link am Ende des Kapitels](#). In gedruckter Form können Sie sie im [Online-Shop](#) der Erzdiözese kostenlos bestellen.

Statut für ehrenamtliches Engagement

Einer der 11 Grundsätze lautet: „Rahmenbedingungen sicherstellen“. Diese Rahmenbedingungen sind für den Bereich der Kirchengemeinden im Statut für ehrenamtliches Engagement in der Erzdiözese geregelt. Sie umfassen folgende Aspekte:

- Ansprechpersonen für engagementbereite Menschen
- klar umrissene Aufgaben, vereinbar mit Erwerbs- und Familienarbeit
- Einführung und Einarbeitung ins Tätigkeitsfeld
- Mitsprache und Partizipation
- Unterstützung und Begleitung während der Tätigkeit
- Zugriff auf Ressourcen (z. B. Räume, Materialien)
- Qualifizierung und ggf. Supervision
- Erstattung von Auslagen und ggfs. von Kosten für Fortbildungen
- Versicherungsschutz
- Anerkennung und Würdigung



Begriffsklärung „Ehrenamtliches Engagement“

(1) *Ehrenamtliches Engagement ist ein Dienst unter dem Dach der Kirche, der freiwillig und grundsätzlich unentgeltlich erfolgt. Er bedarf der Zustimmung der Einrichtung ebenso wie der Zustimmung der Person, die sich ehrenamtlich engagieren will; in manchen Fällen ist überdies eine bischöfliche Beauftragung nötig.*

(2) *Freiwilligkeit bedeutet: Niemand muss eine ehrenamtliche Tätigkeit übernehmen; niemand darf daran gehindert werden, ehrenamtliches Engagement zu beenden, unbeschadet eingegangener Verpflichtungen.*

(3) *Unentgeltlich meint, dass – unbeschadet einer Erstattung von Auslagen – der im Ehrenamt geleistete Zeitaufwand nicht eigens vergütet wird. In Ausnahmefällen kann die Zahlung einer Aufwandsentschädigung in den Grenzen der gesetzlichen Freibeträge für Einkünfte aus nebenberuflicher Tätigkeit (sogenannte Ehrenamts- bzw. Übungsleiterpauschale) gewährt werden.*

Statut für ehrenamtliches Engagement

Das Statut verpflichtet die Engagierten, sich für den Schutz der Würde und Integrität der Personen in ihren Handlungsfeldern einzusetzen. Umgekehrt steht ihnen dieser Schutz in gleicher Weise zu. Insbesondere gilt das für Prävention gegen sexualisierte Gewalt.

Vielfalt im ehrenamtlichen Engagement wird im Statut als Bereicherung hervorgehoben. Das bezieht sich auf Herkunft, Religion, Alter, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Identität und Lebensform. Voraussetzung für ein Engagement ist eine positive Haltung gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung bzw. Gemeinde zu wahren. Bestimmte Aufgaben erfordern jedoch die Zugehörigkeit zu einer christlichen bzw. zur katholischen Kirche. Der Kernbereich privater Lebensgestaltung darf kein Ausschlusskriterium für ehrenamtliches Engagement sein.

Den Link zum Statut finden Sie beim [Material am Ende des Kapitels](#).

Qualitätsrahmen Engagementfreundliche Caritas in der Erzdiözese Freiburg



Für den Bereich der verbandlichen Caritas wurden eigene Standards entwickelt. Sie bilden den *Qualitätsrahmen Engagementfreundliche Caritas in der Erzdiözese Freiburg*. Inhaltlich stimmen sie in den wesentlichen Aspekten mit den 11 Grundsätzen und dem Statut überein. Folgende Faktoren für eine gelingende Engagementförderung werden hier beschrieben:

- In allen Einrichtungen sind ehrenamtlich und freiwillig engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter willkommen.
- Ehrenamtliches Engagement ist grundsätzlich unentgeltlich.
- Ehrenamtliches Engagement orientiert sich an den Interessen und Fähigkeiten der Ehrenamtlichen.
- In jeder Einrichtung gibt es eine berufliche Ansprechperson für die Ehrenamtskoordination.



- Ehrenamtliche werden in ihre Aufgaben eingeführt, qualifiziert und begleitet.
- Ehrenamtliche gestalten ihr Aufgabenfeld mit.
- Ehrenamtliche erfahren Anerkennung und Wertschätzung.
- Ehrenamtliche sind versichert.
- Ehrenamtliche Arbeit hat ein eigenständiges Profil.

Zum Qualitätsrahmen kommen Sie über den [Link rechts beim Material](#).

Ausblick: Diözesane Standards



Im Dezember 2024 hat Erzbischof Stephan Burger für zehn pastorale Themenbereiche den Auftrag zur Erarbeitung bzw. Überprüfung diözesaner Standards erteilt. Dazu gehört auch der Bereich Ehrenamt und Engagementförderung. Hier wird auf den 11 Grundsätzen und dem Statut für ehrenamtliches Engagement aufgebaut.

Für die (Weiter-)entwicklung der Standards in den zehn pastoralen Themenfeldern wurde ein diözesaner Fachprozess mit Beteiligung Hauptberuflicher und Ehrenamtlicher aus den Pfarreien initiiert. Nach Beratung der Entwürfe in verschiedenen diözesanen Gremien wird Erzbischof Stephan Burger die Entscheidung zur verbindlichen Implementierung der Standards treffen. Die Umsetzung soll anhand bestimmter Prozesse und Indikatoren überprüft werden.

Eines ist klar: Diözesane Standards werden erst dann wirksam, wenn Pfarreien und kirchliche Einrichtungen sie in ihrer strategisch-konzeptionellen Planung aufgreifen. Und erst durch die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen im Alltag profitieren ehrenamtlich Engagierte tatsächlich davon.



Material

- * Statut für ehrenamtliches Engagement
- * 11 Grundsätze der Engagementförderung
- * Qualitätsrahmen Engagementfreundliche Caritas in der Erzdiözese Freiburg



<https://ehrenamt.ebfr.de/gut-zu-wissen>

2.3 Netzwerk Engagementförderung

Mehrere hundert Personen sind derzeit innerhalb der Erzdiözese Freiburg mit einem Auftrag für Engagementförderung aktiv. Dazu gehören:

- Beschäftigte mit diözesanem Auftrag
- Fachberaterinnen und -berater mit regionaler Zuordnung in den Diözesanstellen
- Leitende Referentinnen und Referenten in den Pfarreien
- Referentinnen und Referenten für Engagementförderung in Pfarreien und Caritasverbänden
- Ehrenamtskoordinatorinnen und -koordinatoren in Pfarreien und Caritasverbänden
- pastorale Mitarbeitende
- Ehrenamtliche in Gemeinden, Verbänden und Einrichtungen



All diese Personen sind Teil des diözesanen Netzwerks der Engagementförderung. Innerhalb des Gesamtnetzwerks gibt es wiederum größere und kleinere Netzwerke.

Funktionen und Aufgaben der Netzwerke sind:

- Standards der Engagementförderung „ins System bringen“
- Segmentierung und Vereinzelung überwinden
- gemeinsam lernen
- Ideen entwickeln
- kollegial beraten
- Wissenstransfer zwischen diözesaner und lokaler Ebene ermöglichen

Wichtige **Knotenpunkte im Netzwerk** sind die Diözesanstellen, das Referat Ehrenamt und Engagementförderung im Erzbischöflichen Ordinariat, das Institut für Pastorale Bildung, das Bildungswerk sowie das Referat Engagementförderung & Sozialraumorientierung des Diözesancaritasverbandes.

Die **Diözesanstellen** gehören zur Abteilung 1 des Erzbischöflichen Seelsorgeamts. Sie haben einen Auftrag für Engagementförderung und unterstützen die Arbeit der Pfarreien in den regionalen Räumen. Sie sind Gastgeber für Veranstaltungen und Kurse. Außerdem beraten und begleiten sie ehrenamtliche Gruppe und Gremien.

Das **Referat Ehrenamt und Engagementförderung** in der Hauptabteilung 1 des Erzbischöflichen Ordinariats berät und vernetzt Akteure auf diözesaner Ebene im Bereich Engagementförderung, organisiert entsprechende Fortbildungsangebote und stellt Material zur Verfügung.

Fortbildungsangebote und Material finden Sie auf dem [diözesanen Engagementportal](#).

Das **Institut für Pastorale Bildung** in der Hauptabteilung 1 des Erzbischöflichen Ordinariats fördert durch Ausbildung, Berufseinführung und Weiterbildung die Personal- und Pastorentwicklung in der Erzdiözese Freiburg. Es stellt Lernsituationen, Inhalte und Verfahren bereit, die die Zielsetzungen der Diözesanen Leitlinien und die Bildungsbereitschaft der pastoral Tätigen miteinander verbinden.

Das **Bildungswerk der Erzdiözese Freiburg** hat seinen Schwerpunkt in der offenen Erwachsenenbildung. Die rund 400 örtlichen Bildungswerke und die regionalen Bildungszentren bieten Engagierten eine Plattform, um ihre Talente zu entfalten, ihre Ideen in Veranstaltungen umzusetzen und ihr unmittelbares wie auch gesellschaftliches Umfeld zu gestalten.

Das **Referat Engagementförderung & Sozialraumorientierung des Diözesancaritasverbandes** unterstützt, fördert und ergänzt das caritative Wirken von Einzelnen, Gruppen, Gemeinschaften sowie Pfarreien und stärkt deren Eigeninitiative. Im Fachforum Engagementförderung werden fachliche Impulse gesetzt. Orts- und Fachverbände werden durch Coachingangebote in ihrer Engagementstrategie unterstützt. Das Referat stellt Materialien bereit und bietet Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende.





Kapitel 3
Strategische Engagementförderung in der Pfarrei

Ehrenamtliche stellen ihre Zeit zur Verfügung und gestalten Kirche mit ihren Talenten. Dafür erwarten sie Gestaltungsspielräume, unterstützende Strukturen und eine wertschätzende Haltung. Ob im Pfarreirat, in Gemeinde-, Kirchor- oder Kompetenzteams – in den neuen Pfarreien der Erzdiözese Freiburg übernehmen Engagierte an vielen Stellen mehr Verantwortung. Umso wichtiger ist es, sie professionell zu unterstützen. Damit wird Engagementförderung zu einer Kernaufgabe in jeder Pfarrei. Je nach Ebene ist diese Aufgabe eher strategisch oder eher operativ ausgerichtet.

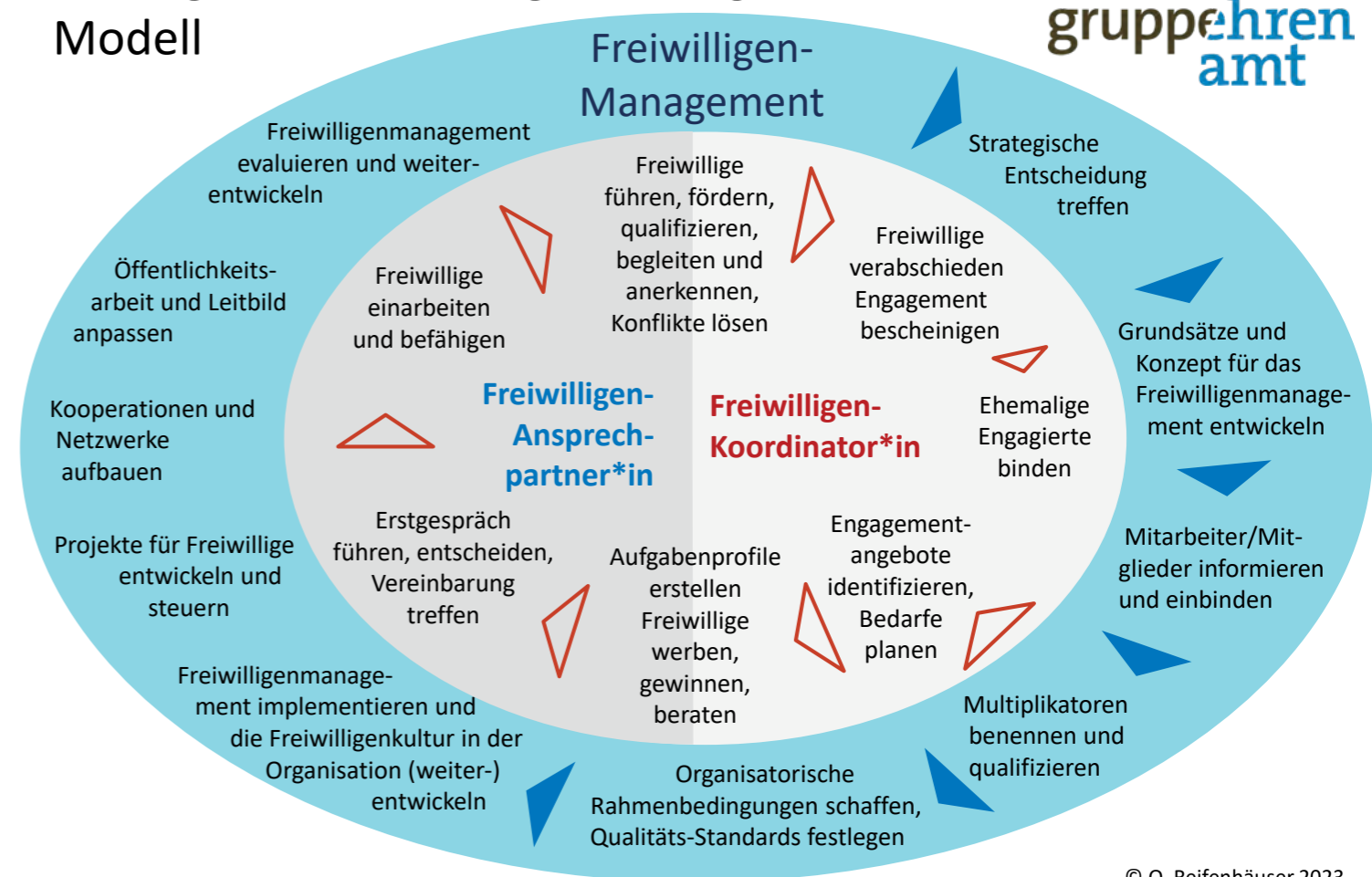
Was ist strategische Engagementförderung?

In dieser Praxishilfe unterscheiden wir zwischen strategischer Engagementförderung auf Ebene der Pfarrei (Kap. 3) und Ehrenamtskoordination auf Ebene der Gemeinde, des Kirchor-tes oder der Einrichtung (Kap. 4). Freilich wird es in der Praxis immer wieder Überschneidungen zwischen diesen beiden Ansätzen geben.

Zur Veranschaulichung kann das Modell der *beratergruppe ehrenamt* dienen:

Strategisches Freiwilligenmanagement Modell

beratergruppe ehrenamt



© O. Reifenhäuser 2023

Wir verstehen strategische Engagementförderung als systematischen, langfristig geplanten Ansatz, um das ehrenamtliche Engagement in der Pfarrei gezielt zu fördern und nachhaltig zu entwickeln.

Es geht also nicht darum, Ehrenamtliche „irgendwie einzusetzen“, sondern darum, Engagementförderung als elementaren Bestandteil der Organisationsentwicklung zu betrachten und Ehrenamtliche professionell zu begleiten. Engagementförderung ist daher in die Gesamtstrategie der Pfarrei eingebettet. Das benötigt Entscheidungen, wie ehrenamtliches Engagement grundsätzlich in die Organisation eingebunden wird. Dafür müssen Strukturen und organisatorische Rahmenbedingungen geschaffen werden, wozu u. a. personelle Ressourcen und Verantwortlichkeiten gehören. Ziel ist eine engagementfreundliche Kultur gemäß der diözesanen Grundlagen (siehe Kap. 2.2).



Akteurinnen und Akteure in der Engagementförderung

Kulturveränderung gelingt nicht im Alleingang. Es braucht viele Akteurinnen und Akteure, die gemeinsam an einem Strang ziehen und sich gegenseitig ergänzen. Dabei gibt es unter-

schiedliche Aufgaben und Funktionen, die im Folgenden aufgeschlüsselt werden. Dies ist keine Vorgabe, sondern eine idealtypische Skizze. Sie dient der fachlichen Orientierung und kann dabei helfen, die Engagementförderung in der Pfarrei personell zu verankern. In der Praxis können die Aufgaben und Funktionen je nach örtlichen Bedingungen und pastoralen Schwerpunktsetzungen mehr oder weniger ausdifferenziert werden. Sie können auch ineinander über gehen.

- Engagementförderung ist ein Grundauftrag aller kirchlichen Stellen und somit Leitungsaufgabe. Die **Leitungsverantwortlichen der Pfarrei** stehen für eine engagementfreundliche Kultur ein und treffen die erforderlichen Entscheidungen im Hinblick auf die Bereitstellung personeller, materieller und finanzieller Ressourcen. Hier sind das Kernteam, der Pfarreirat und der Vermögensverwaltungsrat gefragt.
- Die Entwicklung einer Strategie zur Engagementförderung ist Aufgabe der **Leitenden Referentin / des Leitenden Referenten** in Verbindung mit dem Pfarrer und dem Pfarreirat.
- Die **Referentin / der Referent für Engagementförderung** unterstützt die Leitende Referentin / den Leitenden Referenten in strategisch-konzeptionellen Fragen der Engagementförderung und berät die Leitungsverantwortlichen. Neben der Einführung und Evaluation der diözesanen Standards der Engagementförderung gehört auch die Unterstützung von Kompetenz-, Gemeinde- und Kirchortteams in Fragen der Engagementförderung zu den Aufgaben. Je nach örtlicher Entscheidung kann die Person ein Kompetenzteam Engagementförderung aufbauen. Netzwerkarbeit (z. B. Vernetzung mit dem örtlichen Caritasverband), Kommunikation und Impulse zur Weiterentwicklung der Partizipationskultur runden das Aufgabenprofil ab. Der Personalorientierungsrahmen sieht hierfür mindestens eine 50%-Stelle vor.



- Die Gewinnung und überfachliche Begleitung von Engagierten fällt in den Bereich der **Ehrenamtskoordination**. Sie kann sich auf eine Gemeinde, einen Kirchort, eine Einrichtung oder ein Kompetenzteam beziehen. Entscheidend ist, sich den Motivationen, Bedürfnissen und Kompetenzen von ehrenamtlich Engagierten zu öffnen. Diese Funktion kann – je nach den Bedingungen und Ressourcen vor Ort – von einer oder mehreren Personen wahrgenommen werden: von einer/einem oder mehreren pastoralen Mitarbeitenden, einem Ehrenamtlichenteam, einem hauptberuflich-ehrenamtlichen Tandem oder einer/einem Mitarbeitenden mit passender Qualifikation (z. B. Soziale Arbeit) im Rahmen der Regelungen für „Kräfte anderer Profession“. Ebenfalls möglich ist ein Tandem mit der für Gemeindecaritas zuständigen Person beim örtlichen Caritasverband.
- Die fachliche Zusammenarbeit mit und die Begleitung von Engagierten wird in den vielfältigen Handlungsfeldern der Pfarrei von **allen Mitgliedern des Seelsorgeteams** wahrgenommen. Hilfreich ist hier das neue pastorale Rollenportfolio. Etliche der dort beschriebenen Rollen gehören zur Engagementförderung: z. B. Talentsucher/in, Ausbilder/in, Coach/in, Ermöglicher/in.
- Auch **ehrenamtliche Teams und Ansprechpersonen** übernehmen einen wichtigen Part bei der Begleitung von Engagierten, z. B. Gemeinde-, Kirchort- und Kompetenzteams, Vorsitzende verbandlicher Gruppen, Ansprechpersonen diverser Gruppierungen.

Die folgenden Seiten (Kap. 3.1 bis 3.3) richten sich an die Leitungsverantwortlichen der Pfarrei sowie an die Referentin / den Referenten für Engagementförderung, außerdem an Vorstände und Engagementförderer/-förderinnen bei der verbandlichen Caritas. Wir schlagen Ihnen konkrete Schritte vor, wie Sie die Engagementförderung in Ihrer Pfarrei bzw. Ihrem Verband strategisch auf den Weg bringen oder ausbau-

en können. Die inhaltlichen Grundlagen dafür finden Sie in Kap. 2.2.

Betrachten Sie diese Vorschläge nicht als Aufgabenliste, die abzuarbeiten ist. Greifen Sie sich das heraus, was Ihnen hilfreich erscheint und was Sie mit Ihren Ressourcen bewältigen können.

3.1 Hinschauen – Bestandsaufnahme



Reflektieren Sie Ihre bisherige Arbeit mit Engagierten

Ein geeigneter Einstieg ist die Reflexion Ihrer bisherigen Ehrenamtskultur in einem geschützten Rahmen. Eine zentrale Frage lautet: Warum arbeiten wir in unserer Pfarrei bzw. unserem Verband mit Engagierten und was würde fehlen, wenn es keine gäbe? Für die Beantwortung dieser grundlegenden Frage eignet sich am besten ein gemeinsamer Workshop mit den Verantwortlichen, z. B. im Rahmen einer Klausur oder – mit ausreichend Zeit – einer Team-sitzung.

Reflektieren Sie dabei möglichst auch:

- * Welche Erwartungen haben wir an Engagierte und ihre Tätigkeit?
- * Welche Ziele wollen wir mit der ehrenamtlichen Mitarbeit erreichen?
- * Verfolgen wir als Pfarrei bzw. Verband eine eigene Strategie in Bezug auf die Engagementförderung?
- * Wie profitiert unser Pfarrei- oder Verbandsleben von den ehrenamtlich Engagierten?
- * Gibt es bereits eine Zusammenarbeit zwischen Pfarrei und Caritasverband?
- * Sind wir offen für ein Engagement von Nicht-Mitgliedern?
- * Können sich Menschen bei uns unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Milieu, ihrem Alter, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und Lebensform engagieren?
- * Gibt es bei uns eine Person, die für die Belange der Engagierten zentral zuständig ist? Ist diese Person auch verantwortlich für die Umsetzung der Standards (Einführung, Begleitung, Wertschätzung und Verabschiedung der Engagierten)?
- * Hat die verantwortliche Person eine Qualifizierung in Ehrenamtskoordination und strategischer Engagementförderung? Hat sie ausreichende fachliche, zeitliche, materielle und finanzielle Mittel für die Ausübung ihrer Aufgabe?
- * Haben wir für ehrenamtliche Mitwirkung in unserer Pfarrei bzw. unserem Verband finanzielle Mittel eingeplant (z. B. für Fahrtkosten, Auslagen oder Fortbildung)?
- * Gibt es bei uns eine sichtbare Anerkennungskultur?

Wechseln Sie die Perspektive



Zur Planung optimaler Rahmenbedingungen für das Engagement gehört auch ein Perspektivenwechsel, um sich die Sichtweisen und Motive von Engagierten zu verdeutlichen. Denn diese haben sich in den vergangenen Jahrzehnten gewandelt. Heute ist das Engagement meist Resultat einer ganz bewussten Entscheidung aus persönlichen Gründen und individuellen Wünschen. Die meisten erwarten, dass das Engagement Spaß macht, Gutes bewirkt und dass sie ihre Talente und persönlichen Interessen einbringen können (vgl. Kap. 1.1). Es lohnt sich daher, das ehrenamtliche Engagement in der Pfarrei bzw. dem Verband durch die Brille der Engagierten zu betrachten.



Stellen Sie sich dazu folgenden Fragen:

- * Warum engagieren sich Menschen in unserer Pfarrei bzw. unserem Verband?
- * Sind wir attraktiv für potenzielle Engagierte? Wo liegen unsere Stärken? Wo haben wir noch „Luft nach oben“?
- * Finden interessierte Menschen bei uns eine Auswahl an unterschiedlichen Angeboten sowohl für langfristiges als auch für zeitlich überschaubares, projektorientiertes Engagement?
- * Treffen Engagierte bei uns mit ihren Talenten, Wünschen und Ideen auf offene Ohren?
- * Welche Rahmenbedingungen braucht es, damit Menschen mit Freude am Ball bleiben?

Oder wenden Sie sich direkt an die bereits Engagierten – zum Beispiel mit einem Fragebogen, den Sie an die Ehrenamtlichen verschicken, oder mit einer Abfrage am Rande eines Festes.

Um ein vollständiges Bild als Planungsgrundlage zu entwerfen, können Sie sich auch der Perspektive derer annehmen, die die Angebote der Ehrenamtlichen nutzen – z. B. Eltern, die ihre Kinder zum Kindergottesdienst bringen.

Folgende Fragen sind hierbei nützlich:

- * Wie profitieren die Adressatinnen/Adressaten vom ehrenamtlichen Engagement in unserer Pfarrei?
- * Wie nehmen die Adressatinnen/Adressaten Ehrenamt in unserer Pfarrei wahr?
- * Haben die Adressatinnen/Adressaten vielleicht selbst Lust darauf, bei uns mitzuwirken? Und falls ja, was hindert sie möglicherweise daran?

Bei der Planung und Gestaltung ehrenamtlichen Engagements ist es sinnvoll, sich immer wieder Förderliches und Hinderliches bewusst zu machen. Denn nur so wird es Ihnen auf Dauer möglich sein, neue Menschen zu begeistern und diejenigen, die schon da sind, nicht aus dem Blick zu verlieren.



Erheben Sie Zahlen, Daten, Fakten

In einem weiteren Schritt können Sie ermitteln, wie Sie im Blick auf ehrenamtliches Engagement in der Pfarrei aufgestellt sind. Dabei können Sie sich auch ein Bild davon machen, inwieweit die im Statut für ehrenamtliches Engagement festgelegten Standards (siehe Kap. 2.2) bereits umgesetzt werden.

- * Wie viele Menschen engagieren sich bei uns?
- * Wo gibt es Gemeinde- oder Kirchortteams?
- * Welche Gruppierungen, Initiativen, Projekte etc. gibt es?
- * Wie ist die Zusammenarbeit strukturiert?
- * Wie ist der Umsetzungsgrad der Standards für Engagementförderung in den verschiedenen Bereichen bzw. Gemeinden?
- * Wie werden neue Engagierte bei uns eingeführt?
- * Welche Formen der Wertschätzung gibt es?
- * Werden Engagierte auf Fortbildungsmöglichkeiten angesprochen?
- * Wie werden Menschen, die ihr Engagement beenden, verabschiedet?
- * Welche unterschiedlichen Standards gibt es innerhalb der Pfarrei (Unterschiede zwischen den bisherigen Seelsorgeeinheiten)?

Fortsetzung nächste Seite

- * Gibt es konkreten Handlungsbedarf? (Beispiele: Eine Erstkommunion-Katechetin bekommt am Ende ein Geschenk, eine andere nicht; eine Ehrenamtliche im Begrüßungsdienst erhält eine Aufwandsentschädigung, eine andere nicht.) Wie erfahren wir von solchen Unterschieden?
- * Falls es eine Themengruppe Ehrenamt im lokalen Projekt der Kirchenentwicklung 2030 gab: Was sind deren Ergebnisse?

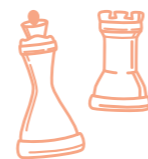


Praxismaterial

- * Checkliste und Reifegradmodell Freiwilligenmanagement



<https://ehrenamt.ebfr.de/engagement-foerdern>



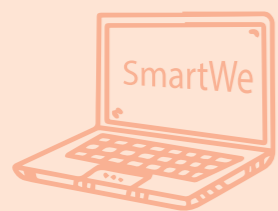
3.2 Strategische Entscheidungen treffen

Entwickeln Sie eine Strategie

Welche übergeordneten Ziele verfolgen Sie im Bereich Engagementförderung für die Pfarrei?

Wollen Sie die Bereitschaft der Engagierten vor Ort steigern und die Fluktuation senken (Konsolidierung) oder wollen Sie neue Engagementangebote schaffen und neue Menschen gewinnen – und dabei vielleicht den Blick stärker auf kirchenferne Menschen legen (Wachstum)? Oder ist es Ihnen wichtig, die Zufriedenheit der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden zu verbessern und ein besonderes Augenmerk auf die Einhaltung der Standards zu legen (Qualitätsverbesserung)? Eine weitere Strategie könnte sein, die Ehrenamtskultur insgesamt zu entwickeln, indem Sie z. B. mehr Mitbestimmung der ehrenamtlich Engagierten ermöglichen oder vermehrt in eine Kultur der Anerkennung investieren.³⁴

Entwickeln Sie eine Strategie und treffen Sie Entscheidungen, in welchem Bereich Sie welche Maßnahmen ergreifen, um langfristig das in der Diözesanstrategie formulierte Ziel einer engagementfreundlichen Kirche zu erreichen. Die 11 Grundsätze der Engagementförderung geben Ihnen hierbei Orientierung (siehe Kap. 2.2).



Bei der Erhebung von Daten kann die Software *SmartWe (Midian)* unterstützen. Sie ermöglicht die Verwaltung von Adressdaten, Zuständigkeiten und Gruppenzugehörigkeiten sowie die Dokumentation von Präventionsmaßnahmen. Außerdem bietet sie vielfältige Filtermöglichkeiten.

Folgende Fragen können hilfreich sein:

- * Welche der Themen sind uns wichtig? (vgl. Themen der Checkliste, Praxismaterial Kap. 3.1)
- * Was haben wir schon? Was fehlt? Was wollen wir vereinheitlichen, um eine gewisse „Gerechtigkeit“ herzustellen? Was darf verschieden bleiben?
- * Auf welche Standards wollen wir uns fokussieren?
- * Was wollen wir zuerst angehen? Was stellen wir zunächst zurück?
- * Welche Maßnahmen wollen wir ergreifen – wer, was, bis wann?
- * Wie können die Maßnahmen auf Gemeinde-, Einrichtungs- bzw. Kirchortebene umgesetzt werden?
- * Was geschieht bei Nicht-Umsetzung bzw. Weigerung?

und hören Sie zu. Bieten Sie Strukturen und Gelegenheiten, damit Menschen initiativ werden und sich gegenseitig unterstützen können. So tragen Sie dazu bei, dass sie ihr individuelles Leben wie auch ihr gesellschaftliches Miteinander eigenverantwortlich gestalten können. Schaffen Sie Engagementmöglichkeiten und bedarfsorientierte Angebote, sei es durch ehrenamtliche Tätigkeit in der Kinder- und Jugendarbeit, in der Seniorenarbeit, in der Arbeit mit Geflüchteten, für kranke Menschen oder durch andere soziale Projekte. Dabei können sowohl soziale als auch spirituelle Bedürfnisse berücksichtigt werden. Ermutigen Sie Gemeindemitglieder aktiv zu werden. So fördern Sie das individuelle Engagement und stärken gleichzeitig den Zusammenhalt innerhalb einer Gemeinde und darüber hinaus.

Durch Austauschformate und -plattformen, Workshops und gemeinsame Planungen entstehen neue Ideen, und die Netzwerke im Sozialraum werden gestärkt.

Denken Sie Engagementförderung in der Pfarrei und beim Caritasverband vernetzt



Pastoral und Caritas sind Wesensvollzüge kirchlicher Sendung und als solche eng aufeinander bezogen. In der Diözesanstrategie verpflichten wir uns zur verstärkten Zusammenarbeit von Caritas und Pastoral auf allen Ebenen (Strategisches Ziel 7, vgl. Kap. 2.2). Der Caritasverband bringt die professionelle Perspektive der sozialen Arbeit ein. Dies kann dabei unterstützen, die Bedarfe und Nöte von Menschen in den Sozialräumen der Pfarrei zu erkennen. Überlegen Sie gemeinsam, wie Sie diesen begegnen können. Von einer engen Zusammenarbeit können neue Impulse ausgehen, Ressourcen und Wissen gebündelt werden.

Kooperieren Sie mit weiteren Akteuren, wie z. B. Kommunen, Vereinen und Bürgerinitiativen. Öffnen Sie Räume, in denen Menschen ihre Bedürfnisse und Interessen artikulieren können,





Kommunizieren Sie aktiv

Eine lebendige Kommunikation ist entscheidend, um ehrenamtliches Engagement sichtbar zu machen, Interessierte zu erreichen und die Motivation der Engagierten zu erhalten.

Öffentlichkeitsarbeit über Presse, Website und Social Media fördert die externe Wahrnehmung Ihrer Engagementangebote und zeigt, dass Ehrenamt in Ihrer Pfarrei willkommen ist. Gleichzeitig braucht es eine verlässliche interne Kommunikation. Entwickeln Sie eine Strategie, wie Informationen über Engagementmöglichkeiten und -förderung zielgerichtet in der Pfarrei verteilt werden können: Etablieren Sie klare Informationswege, nutzen Sie digitale Plattformen und benennen Sie Ansprechpersonen.

Ermöglichen Sie auch Gruppen und Teams, die bestehenden Kanäle aktiv zu bespielen – intern wie extern. So wird Kommunikation zu einem integralen Bestandteil der Engagementförderung.

Ermöglichen Sie Partizipation

Entwickeln Sie die Partizipationskultur in Ihrer Pfarrei weiter und bilden Sie differenzierte Beteiligungsformen aus. Engagierte, die dies wollen und die über die entsprechenden Kompetenzen verfügen, sollten verlässlich mitbestimmen und Verantwortung übernehmen dürfen. Näheres zum Thema Partizipation und Teilhabe finden Sie in Kap. 4.6.



Passen Sie die Ehrenamtskultur an die sich verändernde Umwelt an

Die Kirchenmitgliedszahlen gehen zurück. Dies hat zur Folge, dass die Einnahmen aus der Kirchensteuer sinken. Pfarreien und kirchliche Einrichtungen werden somit nicht mehr alle Aufgaben weiterführen können. Gleichzeitig haben sich die Erwartungen derer verändert, die sich engagieren möchten (siehe Kap. 1.1).

Um ihren Sendungsauftrag auch in Zukunft erfüllen zu können, muss Kirche auf die gesellschaftlichen Veränderungen und die gestiegenen Erwartungen von Engagierten reagieren und sich ebenfalls verändern. Wandel ist ein grundlegendes Merkmal moderner Gesellschaften. Entscheidend ist, dass wir in der Pfarrei diesen Wandel aktiv und kreativ mitgestalten können. Suchen Sie den Dialog mit Engagierten, um deren Bedürfnisse und Wünsche besser zu verstehen.

Flexibilität in der Aufgabenverteilung und die Förderung von innovativen, kooperativen Projekten sind wichtig, um das Engagement lebendig zu halten.

Unser Praxismaterial soll Ihnen helfen, nach der Bestandsaufnahme in die strategische Planung einzusteigen. Wenn Sie sich dieser Aufgabe zunächst spielerisch annähern wollen, nutzen Sie gerne das Kartenset mit den 38 Denkimpulsen. Es eignet sich gut für Team- und Gremiensitzungen. Einen übersichtlichen Leitfaden zur Er-

stellung einer Ehrenamtsstrategie stellt unsere Nachbardiözese Rottenburg-Stuttgart zur Verfügung.



Praxismaterial

- * 38 Denk-Impulse für das Ehrenamt
- * Leitfaden zur Erstellung einer Ehrenamtsstrategie



<https://ehrenamt.ebfr.de/engagement-fordern>

Bei der Einführung und Umsetzung strategischer Schritte in der Engagementförderung ist es wichtig, Hauptberufliche und Ehrenamtliche gleichermaßen zu informieren und mitzunehmen. Um die Engagementkultur zu verändern braucht es die Unterstützung aller. Laden Sie z. B. alle pastoralen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Informationsveranstaltung ein. Bieten Sie Workshop-Formate für Engagierte und andere Kirchenmitglieder an, um zu informieren und in den Austausch zu kommen. Die Leitungsverantwortlichen der Pfarrei stellen die strategische Entscheidung und die damit verbundenen Schritte und Erwartungen vor. Das macht das Vorhaben glaubwürdiger und gibt ihm das nötige Gewicht.

Stellen Sie einen groben Zeitplan und die Umsetzungsschritte vor, damit jeder weiß, was passiert. Informieren Sie nicht nur, sondern stellen Sie sich auch kritischen Stimmen und gehen Sie in Dialog. Kommen Sie mit den Beteiligten ins Gespräch, denn so erhalten Sie nützliche Hinweise. Lücken und Widersprüche können aufgedeckt werden. Informieren Sie im Weiteren regelmäßig, konsequent und ehrlich über den Fortgang des Vorhabens. Sprechen Sie immer wieder mit den Haupt- und Ehrenamtlichen über Schwierigkeiten, aber auch über Erfolge.³⁵

3.3 Strategie umsetzen



Planen Sie Umsetzungsschritte und beziehen Sie Haupt- und Ehrenamtliche ein

Erstellen Sie einen Plan, mit dem Sie die oben entwickelte Strategie umsetzen. Legen Sie fest, was Sie zuerst angehen wollen und wie Sie Ihre Strategie klar und transparent in der Pfarrei kommunizieren.



Beauftragen Sie Personen im Bereich Engagementförderung und Ehrenamtskoordination

Die Evaluation des Modellprojekts Ehrenamtskoordination in der Erzdiözese Freiburg hat gezeigt:

- Professionelle Ehrenamtskoordination wirkt sich positiv aus auf die Engagementkultur, die Arbeit im Team und die Öffnung in den Sozialraum.
- Engagementförderung gibt es nicht zum Nulltarif. Es braucht finanzielle und materielle Ressourcen.

- Engagementförderung geht nicht nebenbei. Es braucht Personen, die dafür einen Auftrag haben und Anwaltschaft für dieses Thema übernehmen.
- Darüber hinaus ist Engagementförderung Aufgabe von allen, die in kirchlichen Handlungsfeldern tätig sind.

Impulsfragen

- * Welche Aufgaben und Funktionen der Engagementförderung wollen wir in der Pfarrei etablieren?
- * Wer kann welche Rolle(n) übernehmen?
- * Wie und mit wem wollen wir uns auf Ebene der Pfarrei zum Thema Engagementförderung vernetzen (z. B. Bildung eines Kompetenzteams)?

Klären Sie die personelle Verankerung der Engagementförderung in der Pfarrei und benennen Sie Akteurinnen und Akteure, die die verschiedenen Aufgaben und Rollen übernehmen (siehe Kap. 3: Akteurinnen und Akteure in der Engagementförderung). Diese sollten die Standards in diesem Bereich kennen und danach handeln. Referentinnen und Referenten für Engagementförderung sowie Ehrenamtskoordinatorinnen und -koordinatoren sind wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren der Ehrenamtsstrategie der Pfarrei. Die Bildung eines Kompetenzteams Engagementförderung kann ein weiterer Schritt sein, um die Strategie umzusetzen.

Sind Sie bereit für Veränderungen?

Ehrenamtskoordination/Engagementförderung als neues Aufgabengebiet zu etablieren ist zugleich Chance und Herausforderung. Personen mit diesem Auftrag entwickeln Neues und treiben Dinge voran. Sie wirbeln aber auch manches durcheinander und hinterfragen bestehende Abläufe. Das kann für die einzelnen Mitwirkenden wie auch für die Organisation unbequem sein. Da ehrenamtliches Engagement ein Querschnittsthema ist, werden viele Bereiche von der Arbeit der mit Engagementförderung beauftragten Personen berührt. Daher ist es wichtig, offen für Veränderungen zu sein und bei allen Beteiligten das Bewusstsein für das Thema zu stärken. Damit Ehrenamtskoordination/Engagementförderung vor Ort Wirkung zeigen kann, braucht es ein Commitment in der Pfarreileitung, im Pastoralteam und in den anderen Teams innerhalb der Pfarrei.

Impulsfragen

- * Welchen Wert hat Ehrenamtskoordination/Engagementförderung für uns?
- * Welche Erwartungen haben wir an die Referentin / den Referenten für Engagementförderung bzw. an die Ehrenamtskoordinatorin / den Ehrenamtskoordinator?
- * Sind wir auf Veränderungen vorbereitet?
- * Wie gehen wir mit Widerstand um?



Was Sie bei der Ausschreibung und Besetzung einer Stelle beachten sollten



gisches Denken und/oder Kompetenzen in der Begleitung von Ehrenamtlichen(teams) notwendig.

Wenn Sie eine Stelle „Referent/Referentin für Engagementförderung“ oder „Ehrenamtskoordinator/-koordinatorin“ ausschreiben, formulieren Sie Ihre Erwartungen so präzise wie möglich. Schreiben Sie in die Ausschreibung auch hinein, was Sie bieten. Gerne beraten wir Sie hierbei. Auch Vorlagen für ein Anforderungsprofil und eine Tätigkeitsbeschreibung stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Schreiben Sie einfach eine E-Mail an: ehrenamt@ordinariat-freiburg.de

Voraussetzung ist die Identifikation mit den Zielen und Werten der Katholischen Kirche. Als Qualifikation ist je nach Profil der Stelle ein (Fach)Hochschulabschluss (vorzugsweise in Sozialpädagogik, sozialer Arbeit o.ä.) oder eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen.

Im Auswahlverfahren ist es sinnvoll, kirchliche Erfahrungen der Bewerberin / des Bewerbers zu erfragen. Ein Grundwissen über kirchliche Strukturen und die kirchliche Zusammenarbeit von Hauptberuflichen und Ehrenamtlichen ist von Nutzen. Auch eigene Erfahrungen ehrenamtlichen Engagements können eine gute Basis sein. Essenziell ist die Fähigkeit selbständig zu arbeiten. Der/die Stelleninhaber/in sollte in der Lage sein, sich selbst und der Stelle Struktur zu geben. Offenheit und die Fähigkeit auf andere zuzugehen erleichtern das Erfassen von Bedarfen. Innovationsfreude, Netzwerkkompetenz und die Fähigkeit konzeptionell zu arbeiten sind ebenso wichtig wie Kompetenz im Umgang mit Konflikten. Unabdingbar ist eine wertschätzende Haltung gegenüber ehrenamtlichem Engagement und eine Sensibilität für die Potenziale von Menschen.

Über die beschriebenen Kompetenzen und Haltungen hinaus sind je nach Stellenprofil strate-

Impulsfragen

- * Suchen wir eine Referentin / einen Referenten für Engagementförderung oder eine Ehrenamtskoordinatorin / einen Ehrenamtskoordinator?
- * Welche personalen und fachlichen Kompetenzen sind für die ausgeschriebene Stelle notwendig?
- * Was ist uns bei der Person sonst noch wichtig?

Engagementförderung/ Ehrenamtskoordination braucht eine gute Ausstattung und fachliche Begleitung



Eine angemessene räumliche und materielle Ausstattung ist für die Arbeit der Engagementförderung unerlässlich. Stellen Sie ein eigenes Büro bzw. einen eigenen Arbeitsplatz mit eigenem Schreibtisch und eine Grundausstattung mit PC oder Laptop bereit, ebenso wie



ein Telefon mit eigener Nummer. Sinnvoll ist ein Bereich, an dem die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber auch mal diskret ein Telefonat oder ein persönliches Gespräch mit Ehrenamtlichen führen kann. Wichtig sind von Anfang an ein eigener E-Mail-Account und Zugang zu den benötigten Dateien. Der Zugang zu Räumen (Schlüssel) und (Büro-)Material gehört ebenfalls dazu.

Die Erfahrungen aus dem Modellprojekt haben gezeigt, dass eine fachliche Begleitung der Stelleninhaberinnen und -inhaber von großem Nutzen ist. Das Referat Ehrenamt und Engagementförderung bietet fachliche Unterstützung und einen regelmäßigen kollegialen Austausch an.



Integrieren Sie die Person in die Pfarrei

Die Referentin / der Referent für Engagementförderung bzw. die Ehrenamtskoordinatorin / der Ehrenamtskoordinator ist Teil des pastoralen Teams. Im Rahmen der zeitlichen Ressourcen ist die Person bei Dienstgesprächen und Klausuren dabei.

Damit die Person gut ins Team eingebunden werden kann, bedarf es gezielter Klärungen; insbesondere, wenn ein „multiprofessionelles Team“ etwas Neues vor Ort ist. Rollenverständnis, Aufgaben und die Art der Zusammenarbeit müssen geklärt werden. Bei Bedarf können Coaching oder Supervision hier unterstützen. Auch Team-Tage eignen sich, um eine gelingende Zusammenarbeit zu fördern.

Führen Sie die Person in geeigneter Weise ein und machen Sie sie in der Pfarrei bekannt. Unterstützen Sie sie dabei, sich zu vernetzen, und stärken Sie ihr den Rücken, falls es Schwierigkeiten oder Widerstände gibt.

Das Wissen um Prozesse, Vorschriften und Vorgehensweisen erleichtert die tägliche Arbeit und spart Zeit. In der Regel gibt es bei Materialbestellungen, Fortbildungsanträgen, Reisekostenabrechnungen und anderen organisatorischen Themen vorgegebene Abläufe. Geben Sie dem/der neuen Mitarbeiter/in zu Beginn die wesentlichen Informationen mit auf den Weg und teilen Sie mit, wer als Ansprechpersonen zur Verfügung steht.



Engagementförderung braucht Zeit und Reflexion

In der katholischen Kirche gibt es wie in jeder Organisation spezifische Strukturen und Hierarchien. Wer von außen dazu kommt, braucht eine Weile, um diese zu verstehen. Planen Sie die nötige Zeit dafür ein, je nachdem wieviel kirchliche Erfahrung die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber mitbringt. Zeit braucht es auch, bis die Arbeit ihre Wirkung entfaltet – ob es um kleine Erfolge geht oder um große Veränderungen. Wandel geschieht nicht von heute auf morgen. Die Referentin / der Referent für Engagementförderung bzw. die Ehrenamtskoordinatorin / der Ehrenamtskoordinator braucht dafür eine gewisse Freiheit. Ausprobieren ist erwünscht, Scheitern erlaubt. Wichtig ist, die gemeinsamen Erfahrungen zu besprechen und



Schlüsse für weitere Schritte, nächste Projekte und Aktionen zu ziehen. Eine freie Hand, ohne dabei allein gelassen zu sein, werden die Stelleninhaberinnen und -inhaber zu schätzen wissen.

Um zielgerichtet und wirkungsvoll arbeiten zu können, ist eine regelmäßige Reflexion der eigenen Tätigkeit unerlässlich. Planen Sie auch Zeit für den Austausch im Team ein und unterstützen Sie es, wenn Supervision gewünscht wird.

Impulsfragen

- * Inwieweit können Dinge bei uns ausprobiert werden?
- * Wie gehen wir mit Misserfolgen um?
- * Wie sichern wir die Balance zwischen Freiheit und Einbindung?

Qualifizieren Sie die Akteurinnen und Akteure der Engagementförderung



Um in der Pfarrei im Feld der Engagementförderung professionell handeln zu können, brauchen die Personen Grundlagen und Handwerkszeug. Auch die Arbeit an Haltungen ist elementar wichtig. Je nach Rolle und zeitlichen Ressourcen der Person können unterschiedliche Qualifizierungsformate passen. In der Erzdiözese Freiburg werden regelmäßig Workshops, Kurse und Fachtage im Bereich Ehrenamtskoordination/Engagementförderung angeboten. Informieren Sie sich hierzu auf unserem [Engagementportal](#) unter der Rubrik [Fortbildungen](#).

Einen ersten, niederschweligen Zugang bieten unsere [Lernbausteine](#) zu einzelnen Themen der Ehrenamtskoordination.



Praxismaterial

- * Spickzettel Riesenrad: Damit es im Ehrenamt rund läuft



<https://ehrenamt.ebfr.de/engagement-fordern>



Kapitel 4

**Ehrenamtskoordination
in Gemeinden, Ein-
richtungen, Kirchorten
und Kompetenzteams**

Das folgende Kapitel richtet sich an alle Verantwortlichen in Seelsorgeteams, Gemeinden, Einrichtungen, Kirchorten, Kompetenzteams und Verbänden, die sich für eine engagementfreundliche Kultur einsetzen möchten.

Wir verstehen Ehrenamtskoordination als ein prozessorientiertes Vorgehen, bei dem sich eine Gemeinde, ein Kirchort, eine Einrichtung oder ein Kompetenzteam den Motivationen, Erwartungen, Bedürfnissen und Kompetenzen von ehrenamtlich Engagierten öffnet. Ziel ist es, die Interessen der Ehrenamtlichen und die der Gemeinde oder Einrichtung bzw. des Kirchortes oder Kompetenzteams auszubalancieren. Zu beachten sind dabei die diözesanen Grundlagen (siehe Kap. 2.2) sowie die strategischen

Entscheidungen zur Förderung ehrenamtlichen Engagements auf Ebene der Pfarrei bzw. des Verbandes.

Hier geben wir Ihnen Impulse für eine ressourcen- und potenzialorientierte Ehrenamtskoordination vor Ort. Verstehen Sie diese Impulse nicht als Aufgabenliste, die abzuarbeiten ist, sondern lieber als Werkzeugkiste. Suchen Sie sich die passenden Werkzeuge heraus und lassen Sie die anderen getrost liegen. Finden Sie heraus, was bei Ihnen vor Ort funktioniert, und bleiben Sie locker, wenn etwas nicht so gelingt wie geplant.





Kapitel 4.1

Den Boden bereiten

Engagement beschreiben
& Strukturen schaffen

In diesem Kapitel möchten wir Sie darin unterstützen, das Engagement in Ihrer Gemeinde, Ihrer Einrichtung, Ihrem Kirchort oder Ihrem Kompetenzteam systematisch zu planen und den Boden für eine nachhaltige Engagementkultur zu bereiten.

Impulsfragen

- * Warum engagieren sich Menschen bei uns?
- * Wie attraktiv sind wir als Gemeinde/Einrichtung/Kirchort für potenzielle Engagierte? Wo liegen unsere Stärken? Wo haben wir noch „Luft nach oben“?
- * Finden interessierte Menschen bei uns eine Auswahl an unterschiedlichen Angeboten sowohl für langfristiges als auch für zeitlich überschaubares, projektorientiertes Engagement?
- * Treffen Engagierte bei uns mit ihren Talenten, Wünschen und Ideen auf offene Ohren?
- * Welche Rahmenbedingungen braucht es, damit Engagierte mit Freude am Ball bleiben?
- * Gibt es Ansprechpersonen, die Interessierte informieren und beraten?

Motive des Engagements verstehen und fördern

Menschen engagieren sich aus unterschiedlichen Gründen. Diese zu verstehen ist der Schlüssel für eine gute Begleitung der Engagierten. Zu den häufigsten Motiven gehören:

Freude am Tun

Viele Menschen engagieren sich schlicht und einfach, weil es ihnen Spaß macht. Fördern Sie positive Erfahrungen.

Hilfe für andere

Der Wunsch anderen zu helfen ist eine starke Motivation. Es ist wichtig, dass Engagierte sehen, welchen Unterschied ihr Engagement macht. Stärken Sie die Motivation der Engagierten durch regelmäßige Rückmeldungen darüber, wie ihre Arbeit konkret hilft.

Persönliche Weiterentwicklung

Engagierte wollen sich nicht nur einbringen, sondern sich auch selbst weiterentwickeln. Schulungen und Fortbildungen, die ihre Fähigkeiten erweitern, sind dabei hilfreich. Schaffen Sie Gelegenheiten für persönliches Wachstum.

Gemeinschaft und Zugehörigkeit

Menschen engagieren sich oft, weil sie Teil einer Gemeinschaft sein wollen. Ein starkes Wir-Gefühl, das durch gemeinsame Veranstaltungen, Treffen oder spirituelle Begleitung gefördert wird, hilft, Engagierten langfristig einen Platz zu bieten, an dem sie sich wohl fühlen. Bieten Sie Raum für Begegnung.

EHRENAMT



Viele Menschen engagieren sich aus ihrem Glauben heraus. Aber: Menschen können auch durch ihr Engagement zur Kirche und zum Glauben finden.



Verschaffen Sie sich einen Überblick

Erfassen Sie zunächst die Tätigkeitsfelder und Strukturen genau. Führen Sie eine systematische Bestandsaufnahme durch, um einen Überblick zu gewinnen, in welchen Bereichen sich bereits Menschen engagieren und wo noch Unterstützung benötigt wird. Klären Sie dabei folgende Fragen:

Welche Tätigkeitsbereiche gibt es?

Zum Beispiel: Besuchsdienste für ältere Gemeindeglieder, Mitarbeit bei der Tafel, Begleitung von Firmgruppen, Leitung von Jugendgruppen oder Unterstützung in der Liturgievorbereitung.

Was sind die konkreten Aufgaben?

Sind die Aufgaben präzise formuliert, fällt es leichter, geeignete Personen zu finden. Ein klares Aufgabenprofil könnte zum Beispiel beinhalten: „Koordination des Seniorenbesuchsdienstes: Monatliche Besuchsplanung, Kontaktaufnahme zu Engagierten und älteren Gemeindegliedern, Begleitung der Engagierten durch regelmäßige Treffen“.

Wo gibt es Bedarfe?

Hier lohnt es sich, besonders die Bereiche hervorzuheben, die aktuell „unterbesetzt“ sind, wie etwa die Begleitung junger Erwachsener, technische Unterstützung bei Veranstaltungen oder die Betreuung der Einrichtungs-Website.

Ein hilfreiches Instrument hierfür ist die *Engagementlandkarte*. Alternativ oder ergänzend kann der *Fragebogen zur Bestandsaufnahme und Bedarfseinschätzung* verwendet werden. Beides finden Sie am **Ende dieses Kapitels**.

Schaffen Sie engagementfreundliche Strukturen und Rahmenbedingungen

Eine nachhaltige Förderung von Engagement erfordert mehr als nur die Gewinnung neuer Engagierter. Schaffen Sie engagementfreundliche Rahmenbedingungen, die langfristig Motivation und Zufriedenheit stärken. Beginnen Sie mit echter Wertschätzung und ergreifen Sie strukturelle Maßnahmen, um das Engagement zu fördern:

Wertschätzung und Anerkennung

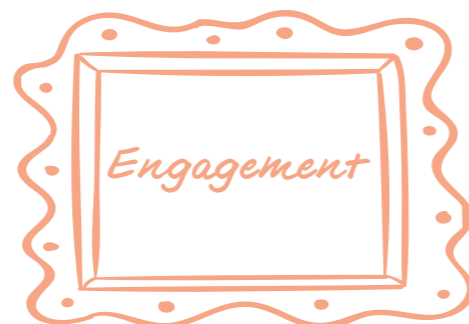
Geben Sie Anerkennung auf mehreren Ebenen: persönlich (durch Dankesworte oder kleine Aufmerksamkeiten), öffentlich (durch Würdigung in Gottesdiensten oder im Pfarreiblatt) und durch die Schaffung von Perspektiven (Fortbildungen, Vertiefung des Engagements) – **siehe auch Kap. 4.7**.

Verlässliche Ansprechpersonen

Benennen Sie eine Person, die die Engagierten verlässlich informiert und berät. Diese Person sollte nicht nur organisatorisch fit sein, sondern auch empathisch und ansprechbar für die Sorgen und Wünsche der Engagierten.

Flexible Strukturen

Die Engagierten sollten die Möglichkeit haben, flexibel und angepasst an ihre Lebenssituation mitzuwirken. Das bedeutet, dass sich Engagement auch für Menschen lohnt, die sich nur punktuell oder zeitlich begrenzt einbringen können. Zum Beispiel können projektbezogene Aufgaben oder „Ehrenamts-Bausteine“ definiert werden, die keine langfristige Verpflichtung erfordern.



Konkrete Schritte zur Strukturierung des Engagements

Um das Engagement nachhaltig zu fördern und Engagierte zu gewinnen, sind klare Strukturen notwendig:

Klare Aufgabenverteilung

Engagierte brauchen eine eindeutige Zuordnung zu Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Erstellen Sie Tätigkeitsbeschreibungen für die unterschiedlichen Handlungsfelder – **siehe Kap. 4.2**. So vermeiden Sie, dass Aufgaben unklar verteilt oder doppelt übernommen werden.

Verlässliche Kommunikationswege

Regelmäßige und transparente Kommunikation ist entscheidend. Versenden Sie Newsletter oder initiieren Sie regelmäßige Treffen, um Informationen weiterzugeben.

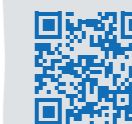
Fortlaufende Evaluation

Funktionieren die Strukturen? Fühlen sich Engagierte ausreichend unterstützt und wertgeschätzt? Eine regelmäßige Evaluation der Ehrenamtskoordination kann helfen, die Engagementkultur weiterzuentwickeln.



Praxismaterial

- * Best5 zum Start in die Engagementförderung
- * Selbsttest: Wie engagementfreundlich sind wir?
- * Engagementlandkarte - kurz erklärt
- * Beispiele Engagementlandkarte
- * Vorlage Engagementlandkarte
- * Fragebogen zur Bestandsaufnahme und Bedarfseinschätzung



<https://ehrenamt.ebfr.de/den-boden-bereiten>



Lernbaustein

- * Engagementlandkarte



<https://ehrenamt.ebfr.de/fortbildungen>





Kapitel 4.2

Engagierte gewinnen

bieten statt bitten

Bei der Gewinnung Ehrenamtlicher geht es nicht um Rekrutierung, sondern darum, mehr Menschen die Chance zu geben, sich zu beteiligen. Neu gewonnene Engagierte halten Ihre Einrichtung lebendig und bereichern sie mit ihren Ideen. Doch wie erreichen Sie, dass Menschen Lust bekommen, sich bei Ihnen einzubringen?

Impulsfragen

- * *Wie offen sind wir für neue Menschen?*
- * *Wo zeigt sich diese Offenheit nach außen?*
- * *Wie können wir durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit bestehendes Engagement würdigen und neue Engagierte gewinnen?*
- * *Wo können sich Interessierte über Engagementmöglichkeiten bei uns informieren?*

Eine gute Öffentlichkeitsarbeit lohnt sich



Oft werden die Menschen angesprochen, die sich bereits (mehrfach) engagieren. In vielen Fällen gibt es aber neben den vertrauten Engagierten weitere Menschen, die sich einbringen würden und nur nicht wissen, wo sie gebraucht werden. Manche warten vielleicht nur auf ein Signal oder eine konkrete Anfrage. Es lohnt sich also, Zeit und Ideen in eine gute Öffentlichkeitsarbeit zu investieren. Gemäß dem Motto „Tue Gutes und rede darüber!“ ist es sinnvoll, immer wieder zu erzählen, was an ehrenamtlichem Engagement in der Organisation geschieht: Zum einen ist dies eine Form der Anerkennung für diejenigen, die sich engagieren. Sie erfahren, dass ihre Arbeit wichtig ist und wertgeschätzt wird. Zum anderen können auf diese Weise weitere Engagierte gewonnen werden. Die persönlichen Beschreibungen von lebendigem Gemeindeleben sind attraktiver und ansprechender als jeder allgemeine schriftliche Aufruf zum Engagement.

Heißen Sie Neue willkommen

Eine Willkommenskultur zeigt sich bereits in der Haltung, der unbekanntem Person offen und freundlich zu begegnen. Manchen genügt das schon, sie schätzen distanzierte Freundlichkeit. Manche warten aber auch auf eine Einladung und freuen sich über Interesse an ihrer Person. Willkommenskultur braucht Fingerspitzengefühl. Es sollte in jeder Gemeinde, an jedem Kirchort und in jeder Einrichtung verlässliche Ansprechpersonen für (neue) Engagierte und Interessierte geben.

Sprechen Sie potenzielle Ehrenamtliche gezielt an



Gehen Sie aktiv auf Menschen zu. Mund-zu-Mund-Propaganda und persönliche Ansprache sind wirkungsvolle Wege zur Gewinnung von Ehrenamtlichen.





Von der Tätigkeitsbeschreibung zum Engagementangebot

Für das Ansprechen neuer Menschen ist das Formulieren eines motivierenden Engagementangebots hilfreich. Eine konkrete Tätigkeitsbeschreibung bietet dafür eine gute Grundlage. Je genauer Sie eine ehrenamtliche Tätigkeit beschreiben, desto leichter werden Sie jemanden dafür finden. Dazu gehören die Zielsetzung der ehrenamtlichen Aufgabe, der zeitliche Aufwand und die Anforderungen. Im Engagementangebot sollten Sie die Tätigkeit so veranschaulichen, dass sie neugierig macht und Lust weckt. Nehmen Sie beim Verfassen die Perspektive von (potenziellen) Engagierten ein. Stellen Sie sich vor, was Sie selbst an dieser Tätigkeit begeistern würde. Beim Schreiben des Engagementangebots liegt der Schwerpunkt darauf, was das Reizvolle an dieser Aufgabe, was ihr Mehrwert ist. Beschreiben Sie den persönlichen Gewinn, den die Tätigkeit verspricht.

Drei Ansätze zur Gewinnung von Engagierten



1. Aufgaben- bzw. bedarfsorientiert

Wir brauchen jemanden für ...! Wer kann das machen? Wo finden wir diese Person? Ausgehend von einer bestimmten Aufgabe und der entsprechenden Tätigkeitsbeschreibung oder einem identifizierten Bedarf versucht die Gemeinde, die passenden Menschen zu finden. Beispielsweise möchte eine Gemeinde ihr bestehendes Spektrum an Gruppen (Jugendarbeit, Seniorenkreis, Frauenkreis) erhalten und sucht dafür neue Engagierte. Dieses Vorgehen ist verbreitet, bedarf aber besonderer Sorgfalt: Die Erwartungen der Gemeinde und das Interesse bzw. die Fähigkeiten der potenziellen Engagierten müssen zusammenpassen. Ist das nicht der Fall, sollte überlegt werden, die Aufgabe fallenzulassen, bevor Engagierte falsch eingesetzt oder gar überredet werden.

2. Gaben- bzw. ressourcenorientiert

Welche Kompetenzen und Gaben gibt es bei den Menschen in unserer Gemeinde und darüber hinaus? Wie können wir ihnen ermöglichen, sich zu beteiligen, damit ihr Engagement anderen zugutekommt? Für welche (neuen) Gaben gibt es wo ein Wirkungsfeld?

Engagierte oder Interessierte sind mit bestimmten Begabungen gesegnet. Diesen Schatz an Talenten wahrzunehmen und zu heben, ist eine achtsame und wertschätzende Weise, Engagierte zu gewinnen. Dazu ermutigt in besonderem Maße das biblische Wort vom gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen (siehe Kap. 1.3). Dieser Ansatz sollte nicht nur gewählt werden, wenn sich für eine bestimmte Aufgabe niemand findet. Vielmehr ist er eine Chance, neue Räume für Engagement zu schaffen, damit sich die vorhandenen Gaben und Fähigkeiten zum Wohle aller entfalten und das Gemeinleben bereichern können. Näheres erfahren Sie in Kap. 4.5: *Potenziale entfalten*.

3. Zielgruppenorientiert

Wie können wir z. B. mehr Männer für die Arbeit mit Kindern oder für die Besuchsdienste gewinnen? Was macht eine Mitarbeit für diese Zielgruppe attraktiv? Was hält sie eher ab? Wie können potenzielle Engagierte von der Möglichkeit dieser Tätigkeit erfahren? Zielgruppenorientiert geht die Gemeinde vor, wenn sie sich Gruppen zuwendet, die bisher wenig in der Gemeinde engagiert sind. Um diese Zielgruppe zu gewinnen, werden passende Engagementangebote entwickelt.

Nehmen Sie sich Zeit und führen Sie ein Erstgespräch

Auf Ihre Ausschreibung haben sich Interessierte gemeldet – per Telefon, persönlich nach dem Gottesdienst oder per E-Mail. Nun stehen erste Gespräche an, um sich kennenzulernen,



Ermöglichen Sie ein Reinschnuppern

Angebote zum Kennenlernen und Schnuppern unterstützen den Klärungsprozess. Hierzu gibt es bestimmt auch in Ihrer Pfarrei, Gemeinde oder Einrichtung Möglichkeiten. Für das Beispiel „Mitarbeit am Pfarreibrief“ hieße das: Nach dem Erstgespräch besucht die Interessierte eine Redaktionssitzung, lernt die anderen Mitwirkenden kennen und erfährt etwas über die Arbeitsweise. Oder der an einer Mitarbeit interessierte Vater hospitiert drei Mal beim Kindergottesdienst, und anschließend gibt es erneut ein Gespräch zur Klärung und Entscheidung. Planen Sie solche Orientierungsmöglichkeiten im Vorfeld und bieten Sie diese im Erstgespräch an.

Motivationen und Erwartungen zu klären und auszuloten, ob Fähigkeiten, Anforderungen und Bedürfnisse zusammenpassen. So können beide Seiten klären, ob ein Engagement vorstellbar und sinnvoll ist. Im Mittelpunkt eines Erstgesprächs stehen:

- Inhalt und Ziel,
- Umfang und Dauer der möglichen Tätigkeit,
- Zuständigkeiten und Verantwortungsbereich.

Das Erstgespräch hat große Bedeutung für die weitere Zusammenarbeit (oder auch für die Entscheidung gegen eine Zusammenarbeit). Es vermittelt Interessierten einen ersten Eindruck von der Gemeinde bzw. Einrichtung und davon, welchen Stellenwert ehrenamtliches Engagement dort hat. Es ist wichtig, neuen Menschen zu zeigen, dass sie willkommen sind. Nehmen Sie sich daher Zeit und führen Sie das Erstgespräch nicht am Telefon oder „zwischen Tür und Angel“. Vereinbaren Sie stattdessen einen gesonderten Termin für ein persönliches Gespräch in entspannter Atmosphäre.

Wenn es nicht passt, hilft ein Abschied vor dem Beginn

Seitens der Gemeinde oder Einrichtung ist die Frage nach der menschlichen und fachlichen Eignung der interessierten Person für die jeweilige Tätigkeit ehrlich und transparent zu beantworten – spätestens nach dem Erstgespräch.

Das ist aus inhaltlicher Verantwortung wichtig, etwa in der Kinder- und Jugendarbeit, im Umgang mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, oder auch, um vorhersehbare Misserfolge zu vermeiden. Auch wenn Verantwortliche den Eindruck haben, dass sich der bzw. die Interessierte möglicherweise mit einem (weiteren) Ehrenamt zu viel auflädt oder zu wenig Rücksicht auf eigene Bedürfnisse und Grenzen nimmt, sollte dies direkt zur Sprache gebracht werden. Das gilt übrigens auch in Bezug auf bereits Engagierte und sollte ggf. in Reflexionsgesprächen thematisiert werden.



Praxismaterial

- * 5A Modell
- * Vorlage Tätigkeitsbeschreibung-Standard
- * Vorlage Tätigkeitsbeschreibung-XL
- * Vorlage Tätigkeitsbeschreibung-XXL
- * Beispiele für Engagementangebote
- * Checkliste zur Gewinnung von Freiwilligen
- * Leitfaden Passungsgespräch
- * Dokumentation Erstkontakt und Passungsgespräch



<https://ehrenamt.ebfr.de/engagierte-gewinnen>



Lernbaustein

- * Tätigkeitsbeschreibung
- * Engagierte gewinnen



<https://ehrenamt.ebfr.de/fortbildungen>



Kapitel 4.3

Engagierte begleiten

einarbeiten &
fortbilden



Die Begleitung Ehrenamtlicher umfasst verschiedene Elemente. Eine gute Einführung und Einarbeitung gehören ebenso dazu wie das Angebot von Fortbildungen und Unterstützung bei Verwaltungsaufgaben. All das erleichtert Engagierten den Einstieg und ermöglicht eine fruchtbare Zusammenarbeit.

Impulsfragen

- * *Wie heißen wir neue Engagierte willkommen?*
- * *Wie machen wir sie bei uns bekannt?*
- * *Wer ist für die Einarbeitung zuständig?*
- * *Sind die Engagierten über Versicherungsschutz und Auslagererstattung informiert?*
- * *Wie erfahren Engagierte von Fortbildungsmöglichkeiten?*

sind vielfältig. Sie reichen von einem Artikel im Pfarreibrief oder in der örtlichen Presse über einen Beitrag auf der Website oder im Newsletter bis hin zur namentlichen Erwähnung im Gottesdienst oder beim Neujahrsempfang. Welche Form gewählt wird, sollte vorab mit der betreffenden Person abgestimmt werden. Eine öffentliche Bekanntmachung macht die Zugehörigkeit einer/eines neuen Engagierten zu einem Team deutlich und bringt Wertschätzung zum Ausdruck. Die Bekanntmachung ist Teil der Einführung und der Verabschiedung von Engagierten. Bei einem kurzfristigen, punktuellen Engagement bietet es sich an, den Zeitraum der Mitwirkung direkt zu benennen und auf eine gesonderte Mitteilung zur Beendigung des Ehrenamtes zu verzichten. Für alle Beteiligten ist es wichtig zu wissen, wer welche Aufgabe wann und wie übernommen hat bzw. übernehmen wird – oder auch beendet hat.

Werfen Sie Engagierte nicht ins kalte Wasser

Gemeinden und Einrichtungen tragen dafür Sorge, dass neue Engagierte gut vorbereitet beginnen können und eine dem Aufgabenfeld angemessene Einarbeitung erhalten. Auch das Angebot, an unterstützenden Fort- und Weiterbildungen teilzunehmen und sich mit anderen Engagierten auszutauschen, gehört zu einer guten Begleitung im Engagement.

Machen Sie neue Engagierte bekannt



Die Entscheidung ehrenamtlich tätig zu werden, ist zwar eine persönliche, dennoch ist Ehrenamt keine Privatangelegenheit. Schließlich wird die ehrenamtliche Tätigkeit im öffentlichen Raum ausgeübt, im Auftrag oder zumindest unter dem Dach der Kirche. Daher werden neue Engagierte bekannt gemacht. Die Möglichkeiten Ehrenamtliche vorzustellen





Planen Sie den ersten Einsatz

Beim ersten Einsatz werden die Weichen für das weitere Engagement gestellt. Je wohler und aufgehobener Engagierte sich zu Beginn an ihrem Einsatzort fühlen, desto beherzter und vor allem nachhaltiger werden sie sich einbringen. Neue Engagierte sollen merken, dass ihnen etwas zugetraut wird – bis hin zu Entscheidungskompetenzen.

Woran sollten Sie am ersten Tag denken?

- Aufmerksamkeit schenken und begrüßen (evtl. mit Blumenstrauß)
- mit anderen Mitwirkenden bekannt machen
- ggf. Mentorin/Mentor vorstellen
- Einsatzort vorstellen
- Gespräch mit der/dem Verantwortlichen für das Einsatzfeld
- Arbeitsabläufe und Tätigkeiten erklären
- ggf. eine Willkommensmappe übergeben
- ggf. Schlüssel, Passwörter etc. aushändigen

Wenn möglich, sollten Tätigkeiten, die jemand Neues gleich beim ersten Mal ausführen kann, vorbereitet sein. Sollte sie/er mit einer unmittelbaren Arbeitsübernahme überfordert sein, kann es sinnvoll sein, zur Orientierung zunächst bei einer erfahrenen Person mitzugehen.

... und arbeiten Sie die Newcomer gut ein

So wie im Berufsleben eine gute Einarbeitung und Begleitung für eine erfolgreiche Tätigkeit entscheidend ist, gilt das auch für Engagierte, die Verantwortung in der Gemeinde, einem Team oder einer Einrichtung übernehmen. Die

Einarbeitung schafft den Rahmen, um wichtige Fragen zu klären, sich auszuprobieren und Verantwortliche wie auch andere Mitwirkende kennenzulernen. Die Orientierungsphase kann je nach Engagement unterschiedlich lang sein. Ihr Ziel ist es, neue Engagierte in ihre Rollen und Aufgaben einzuführen und ihnen Gelegenheit zu geben, die Gemeinde oder die Einrichtung, die Menschen, Tätigkeiten, Teilbereiche und Abläufe kennen und verstehen zu lernen. In der Integrationsphase geht es dann darum, die Neuen immer mehr einzubinden und ihnen zunehmend Freiraum zu lassen.



Wie wäre es mit einer Willkommensmappe?

Zu Beginn ihrer Tätigkeit können neue Engagierte eine Willkommensmappe von ihrer Ansprechperson erhalten, die ihnen den Einstieg in ihr Engagement erleichtert. Darin sollten sich zum Beispiel die individuellen Verabredungen zum vereinbarten Ehrenamt befinden. Auch Wissenswertes zur Pfarrei bzw. Einrichtung findet darin seinen Platz, ebenso wie der Flyer *Was Ehrenamtliche wissen müssen* (siehe **Praxismaterial am Ende des Kapitels**) oder eine vergleichbare Broschüre. Dosieren Sie die Informationen zu Beginn maßvoll und reichen Sie



weiterführende, für die Ausübung des Ehrenamts zunächst nicht so relevante Papiere lieber zu einem etwas späteren Zeitpunkt nach.



Personenbezogene Präventionsmaßnahmen

Beachten Sie die Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt, die im Schutzkonzept Ihrer Pfarrei oder Ihrer Einrichtung beschrieben sind. Die Maßnahmen unterscheiden sich je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit anvertrauten Personen. Bei Fragen nehmen Sie Kontakt mit der örtlichen Ansprechperson für Prävention oder der Präventionsfachkraft auf. Weitere Informationen gibt es in **Kap. 5.1**.

Stärken Sie das Wir-Gefühl

Neue Engagierte über Strukturen und Abläufe zu informieren, ist der erste Schritt. Genauso wichtig ist aber, dass sie sich in der Gemeinde oder Einrichtung in gewisser Weise beheimaten können. Wenn sich z. B. die Mitglieder eines Besuchskreises immer nur kurz nach dem Gottesdienst zwischen Tür und Angel austauschen und auf den neuesten Stand bringen, finden neue Engagierte hier schwerlich Zugang. Erst wenn sie sich als Teil der Gemeinschaft fühlen und ein „Wir-Gefühl“ entwickeln, kann von einer erfolgreichen Integration gesprochen werden. Informierte und hilfsbereite Kolleginnen und Kollegen helfen Verantwortlichen idealerweise dabei, dass neue Engagierte gut ankommen. Sie unterstützen den Integrationsprozess, indem sie ansprechbar sind und ein offenes Ohr für die Fragen und Ideen der Neuen haben. Sie sind zudem achtsam gegenüber möglichen Überforderungssituationen. Die Frage, inwieweit eigene Grenzen und Bedürfnisse bei der





Ausübung des Ehrenamts ausreichend Berücksichtigung finden, sollte fester Bestandteil regelmäßiger Reflexionsgespräche sein.

Mentorinnen/Mentoren können unterstützend wirken

Mentorinnen/Mentoren sind erfahrene Engagierte, die wertvolle Anregungen geben und dabei helfen, in einen Verantwortungsbereich hineinzuwachsen. Sie kennen die Zusammenhänge der Gemeinde oder der Einrichtung. Mit ihrer Erfahrung unterstützen sie neue Engagierte bei Entscheidungen, stellen unterschiedliche Blickwinkel zur Verfügung und geben Informationen weiter, auch sogenanntes internes Wissen: Welche Kultur herrscht im Umgang miteinander? Welche Gepflogenheiten oder Empfindsamkeiten sollten beachtet werden? Wie bleibt man am besten miteinander im Kontakt? Der Einsatz von Mentorinnen oder Paten signalisiert, dass neue Engagierte mit ihren Fragen und Ideen willkommen sind.



Informieren Sie Engagierte über Fortbildungsmöglichkeiten

Engagement soll Spaß machen und nicht überfordern. Dies gelingt, wenn Engagierte ihre Stärken und Interessen einbringen und ihr Engagement daran ausrichten können. Sie sollten in ihrer Tätigkeit dann jedoch auch ermutigt werden, sich weiterzuentwickeln und auszuprobieren, was sie noch nicht kennen bzw. können. Ein Engagement ist ein Erprobungsraum für die eigenen Fähigkeiten und Potenziale. Hier können Menschen lernen, (mehr) Verantwortung zu übernehmen, neue Bereiche für sich zu erschließen oder ganz neue Kompetenzen zu erwerben. Um sie dabei zu unterstützen, ist es seitens der Gemeinde oder Einrichtung erforderlich, den aktuellen Bedarf an Fortbildung zu ermitteln und auf geeignete Angebote aufmerksam zu machen.

Fortbildung kommt der Qualität des Engagements zugute und fördert das persönliche Wachstum der Engagierten. Bestimmte Aufgaben im sozialen, seelsorgerlichen oder liturgischen Bereich setzen eine Qualifizierung voraus. Dies gilt z. B. für den Dienst von Lektorinnen und Lektoren, Wortgottesdienstleiterinnen und -leitern sowie für Mitarbeitende in der Telefonseelsorge oder im Hospiz. Darüber hinaus ist die Ermöglichung von Weiterbildung auch eine Form der Anerkennung.

Die Erzdiözese Freiburg bietet ehrenamtlich Engagierten Fortbildungen in vielfältigen Bereichen und in verschiedenen Formaten an:

[Fortbildungsportal der Erzdiözese Freiburg](#)

Weisen Sie die Engagierten auf passende Angebote hin. Die entstehenden Kosten für notwendige, zuvor abgestimmte Fortbildungen sollen erstattet werden.

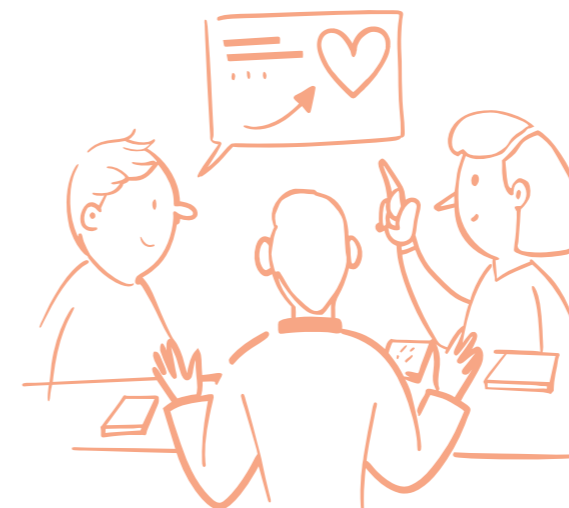
Für die Teilnahme an bestimmten Fortbildungen können Ehrenamtliche Bildungszeit beantragen. Mehr dazu in [Kap. 5.6](#).



Supervision und Coaching können Engagierte unterstützen

- Ein neu gewählter Pfarreirat muss sich finden und Erwartungen abklären.
- In der Trauerbegleitung begegnen Engagierte oft schwierigen Situationen und Gefühlen.
- Es gibt Reibungen zwischen ehrenamtlich Engagierten und hauptberuflich Mitarbeitenden.
- Im Gemeindeteam kommt es immer wieder zu Konflikten bzw. Kommunikationsproblemen.

Dies sind nur einige Beispiele für Situationen, in denen Supervision und Coaching hilfreich sein können. Supervision und Coaching bieten einen geschützten Rahmen, um die Tätigkeit zu reflektieren, Herausforderungen zu besprechen und neue Perspektiven zu entwickeln. Das dient der Qualität des Engagements und der Motivation. Zudem kann es Engagierte dabei unterstützen, ihre persönlichen Kompetenzen zu erweitern. Qualifizierte Supervisorinnen, Supervisoren, Coaches und Coachinnen gehen auf die Besonderheiten ehrenamtlichen Engagements ein und berücksichtigen die individuellen Bedürfnisse und Erfahrungen der Engagierten. Im Statut für ehrenamtliches Engagement ist festgelegt, dass Engagierte „gegebenfalls Anspruch auf Supervision haben“³⁶. In unserer Handreichung erfahren Sie, wie Sie dies vor Ort umsetzen können ([siehe Praxisma-](#)



terial). Die Handreichung beschreibt Ziele, Spezifika, Formen und Vermittlung von Supervision und Coaching für ehrenamtlich Engagierte.

Ehrenamtliches Engagement ist fluide



Engagement lebt von persönlichen Kontakten und Netzwerken der beruflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden. Die Schaffung personennunabhängiger Strukturen (z. B. durch die Einführung einer Ehrenamtskoordination) und die Förderung eines emanzipierten Selbstverständnisses von Engagierten tragen zur Eigenständigkeit und Verankerung der ehrenamtlichen Arbeit in der Gemeinde oder Einrichtungen bei. Und sie wirken einer Abwanderung von Engagierten bei Weggang ihrer Bezugspersonen entgegen. Auch ermöglichen solche Strukturen, bei Ausscheiden von Engagierten vorausschauend und frühzeitig einen Generationswechsel oder eine Nachfolge anzustoßen und zu organisieren, z. B. in Form eines Patenmodells oder durch stärkere lokale Vernetzung und mediale Präsenz. Aber der Wechsel kann auch von vornherein gewollt und gewünscht sein. Modernes Engagement lebt vom Wechsel, der Weiterentwicklung ermöglicht. Nicht alle sehnen sich nach Kontinuität. Ehrenamtliches Engagement ist fluide. Zur Aufgabe einer Ehrenamtskoordination gehört daher auch, rechtzeitig den Wechsel in eine andere attraktive Aufgabe zu ermöglichen. Das kombiniert Veränderung und Kontinuität miteinander.



Praxismaterial

- * Checkliste Einarbeitung von Ehrenamtlichen
- * Flyer „Was Ehrenamtliche wissen müssen“
- * Handreichung Supervision und Coaching für ehrenamtlich Engagierte



<https://ehrenamt.ebfr.de/engagierte-begleiten>



Kapitel 4.4

Zusammenarbeiten

reflektieren & kommunizieren

Ehrenamtliches Engagement soll langfristig Freude bereiten und anderen Lust machen, sich ebenfalls zu engagieren. Dafür bedarf es einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit beruflich Mitarbeitenden und mit anderen Ehrenamtlichen. Wie miteinander und übereinander gesprochen wird, ist keine Nebensächlichkeit. Dabei gilt: Zuhören ist oft der Anfang von Verstehen.

Impulsfragen

- * *Wie gestalten wir unsere Zusammenarbeit und Kommunikation mit Engagierten?*
- * *Mit welcher Haltung begegnen wir neuen Ideen?*
- * *Was tun wir im Konfliktfall?*
- * *Wie stellen wir den Informationsfluss für die Engagierten sicher?*

der Verantwortlichen andererseits zu erkennen, miteinander abzugleichen und in Einklang zu bringen. Hier ist Raum, um Veränderungen wahrzunehmen und Themen wie Abgrenzung und Selbstfürsorge in den Blick zu nehmen. Auch ein konstruktives, bestärkendes Feedback hat hier seinen Platz – ein weiteres Merkmal guter Ehrenamtsbegleitung. Ein Leitfaden für Reflexionsgespräche sowie verschiedene Reflexions- und Feedbackmethoden stehen **am Ende dieses Kapitels** zur Verfügung.

Seien Sie offen für neue Ideen



Das Leben ist geprägt durch permanente Veränderungen, dennoch stehen manche Menschen diesem stetigen Wandel eher skeptisch

Die Begleitung Engagierter erfordert Kontinuität und Verlässlichkeit, aber sie lohnt sich! Denn so haben Sie immer Ihr „Ohr an den Engagierten“, kennen ihre Bedürfnisse und können diese berücksichtigen. Auch Reflexionsgespräche sind ein gutes Instrument. Sie helfen dabei, definierte Aufgaben und Zuständigkeiten der Engagierten sowie vereinbarte Regelungen für die Zusammenarbeit zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Bieten Sie Reflexionsgespräche an



Für Engagierte ist es wichtig, sich mit dienstlichen oder persönlichen Anliegen an Verantwortliche wenden zu können. Es ist darüber hinaus sinnvoll, regelmäßige Gespräche zu vereinbaren. Bei solchen Terminen kann auf Fragen und Probleme zeitnah eingegangen werden. Gespräche sind wichtig, um die Motivationen und Wünsche der Engagierten einerseits und die Vorstellungen und Erwartungen





bis ängstlich gegenüber. Für sie fühlt es sich sicherer an, wenn sie an bestehenden Strukturen, Prozessen und Verhaltensweisen festhalten. Das beschneidet die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln, lebendig und zukunftsfähig zu bleiben. Das gilt auch für Mitarbeitende in Pfarreien und Einrichtungen. Was neuen Engagierten bisweilen begegnet, sind Aussagen wie: „Das haben wir immer so gemacht!“ oder: „Das hat noch nie was gebracht!“ Diese Haltung erstickt neue Initiativen, die gemeinsame Arbeit lebendig, vielfältig und zeitgemäß zu gestalten. Insbesondere junge Menschen, die sich einbringen wollen, verlieren so die Lust und wenden sich schnell vom Ehrenamt ab. Gewohnheiten und Althergebrachtes zu hinterfragen und aufgeschlossen gegenüber neuen Ideen zu sein, kann helfen, mehr Schwung ins Gemeindeleben zu bringen. Auch erweitert es den Horizont und die Kontaktmöglichkei-

ten der Gemeinde in die Gesellschaft, sich für unterschiedliche, ggf. neue Blickwinkel zu öffnen. Engagierte, die sich ausgebremst fühlen, sollten andererseits nicht warten, bis ihre Motivation zum Engagement völlig geschwunden ist. Sinnvoller ist es, wenn sie das, was ihr Engagement hemmt, sowie ihre Änderungswünsche gegenüber Verantwortlichen ansprechen. Probleme können behoben oder zumindest verringert werden, wenn dafür rechtzeitig ein Bewusstsein geschaffen wird und Maßnahmen zur Verbesserung eingeleitet werden.

Kehren Sie Konflikte nicht unter den Teppich



Überall, wo Menschen zusammen arbeiten, treten Konflikte auf. Verschiedene Meinungen, Sichtweisen, Wertvorstellungen oder Arbeitsstile treffen aufeinander und erzeugen eine gewisse Spannung oder auch Reibung. Lassen sich diese nicht austarieren oder integrieren oder werden sie von mindestens einer Seite als unvereinbar wahrgenommen, dann besteht in der Regel Handlungsbedarf für eine gezielte Konfliktbearbeitung. Konflikte gehören zu unserem alltäglichen Miteinander. Sie tragen dazu bei, Meinungen und Positionen zu schärfen, und schaffen so auch Klarheit. Das Wort „Konflikt“ hat für viele dennoch einen negativen Klang. Sie verbinden damit Belastendes, Unangenehmes oder Erfahrungen, die Angst machen. Deshalb werden Konflikte häufig nicht offen angesprochen und ausgetragen, sondern verschwiegen und weggedrängt. Dabei wird übersehen, dass Konflikte Chancen zu mehr Lebendigkeit und Innovation in sich tragen und den Beteiligten ernst zu nehmende Hinweise darauf geben, dass eine Veränderung oder Anpassung auf einer oder mehreren Ebenen nötig ist. Erst bei Missachtung oder Verdrängung können Konflikte eine hemmende Eigendynamik entwickeln, die Umsetzung der Ziele behindern und die Beteiligten belasten. Konflikte sind keine einfachen Freunde – aber man sollte sie sich nicht zu Feinden machen.



Konfliktlösung – der erste Schritt

Es hat sich bewährt, zunächst die Bedürfnisse und Interessen, die hinter den jeweiligen Positionen stehen, wahrzunehmen, zu benennen und darüber in den Austausch zu kommen. Das kann bereits durch moderiertes, gegenseitiges Feedback-Geben und bewusstes aktives Zuhören gelingen. Ein hilfreicher Ansatz kann auch sein, dass sich jede und jeder Gedanken zu einer möglichen Alternativlösung macht. Auch eine Differenzierung in Haupt- und Nebenziele bzw. End- und Zwischenziele kann bei der Strukturierung der nächsten Schritte auf dem Weg zur Konfliktlösung helfen und zur Entspannung beitragen.

Ziehen Sie im Ernstfall externe Hilfe hinzu



Ab einer gewissen Intensität des Konfliktes sollte eine externe, unabhängige Person hinzugezogen werden, die Erfahrung in der Konfliktmoderation (z. B. Mediation) mitbringt. Dieser Fall tritt ein, sobald sich Misstrauen in die Beziehung eingeschlichen hat, z. B. die Meinung „Reden hilft nichts mehr“ vertreten wird oder unfreundliche Gerüchte übereinander verbreitet werden. Insbesondere wenn bei Konflikten Personen unterschiedlicher Hierarchieebenen beteiligt sind, ist die Unterstützung durch eine neutrale Moderatorin oder einen neutralen Moderator empfehlenswert. Nicht immer lassen sich Konflikte abschließend lösen. In der Regel ist es aber möglich, zumindest erste Schritte auf dem Weg zur Konfliktlösung zu gehen oder ein Verfahren bzw. Regeln im Umgang zu vereinbaren, die eine konstruktive weitere Zusammenarbeit bei gleichzeitigem Aushalten von Differenzen ermöglichen. Die Erfahrung zeigt: Bei Konflikten ist langfristig weder das „Nach-





geben um des lieben Friedens willen“ noch die Verleugnung oder Unterdrückung erfolgreich. Erfolgversprechender sind Kompromisslösungen oder noch besser: die Suche nach einer gemeinsamen neuen Lösung, bei der es keine Gewinner und keine Verlierer gibt, sondern in der sich alle ausreichend wiederfinden und die von allen mitgetragen wird. Das A und O ist die Pflege einer Kommunikations- und Konfliktkultur, in der auf ein wertschätzendes Miteinander geachtet wird.

Wertschätzung als Grundhaltung

Nicht selten richten wir im Miteinander die Aufmerksamkeit eher auf das, was nicht so gut läuft: Fehler, Mängel und Probleme. Diese Defizitorientierung wirkt in der Kommunikation mit anderen Menschen eher dämpfend und bremsend. Sie kann zu Motivationsverlust und Frustration führen. Deshalb sollte der Blick auf die Stärken, Potenziale und Ressourcen, die jemand mitbringt, gerichtet werden. Anzusetzen ist immer bei dem vorhandenen Positiven. Dies kann ein entscheidender Schlüssel dafür sein, produktive Energien auch für Veränderungsprozesse zu wecken und konstruktiv zu kanalisieren – bildlich gesprochen: jemanden mit ins Boot zu holen, der oder die dann motiviert mitrudert. Wertschätzung heißt, den Blick auf die Gaben des anderen zu richten, nicht auf seine „Defizite“. Außerdem geht es darum, das Denken, Fühlen, Handeln und Reden des anderen wertzuschätzen und ernst zu nehmen, selbst dann, wenn man eine andere Meinung vertritt. Auch eine konstruktive Kritik zeigt, dass die Person und ihre Aufgaben ernst genommen werden und wichtig sind. Es gibt verschiedene Methoden, die zu einer gelingenden Kommunikation beitragen können, darunter: Feedback und Aktives Zuhören. Sie sind für den Einsatz bei Reflexions- oder Klärungsgesprächen gut geeignet.



Sorgen Sie für einen guten Informationsfluss



Getragen wird eine gute Zusammenarbeit auch durch eine verlässliche gegenseitige Weitergabe von Informationen und die Herstellung von Transparenz. Für Engagierte ist es wichtig, dass sie alle für ihr Engagement relevanten Informationen erhalten. Erst dadurch wird ein breites Wissen um die Zusammenhänge der eigenen Tätigkeit, werden anhaltende Motivation und gegenseitiges Vertrauen möglich. Da ehrenamtlich Engagierte nicht jeden Tag in das Büro der beruflich Mitarbeitenden kommen, geraten sie leicht aus dem Blickfeld. Damit sie trotzdem alle wichtigen Informationen rechtzeitig erhalten und an Entscheidungsprozessen teilhaben können, ist es ratsam, den Informationsfluss in gegenseitiger Absprache so zu organisieren, dass alle bestmöglich erreicht werden. Frühzeitige Abstimmung von Terminen und die Bekanntgabe von Veränderungen beugen Missverständnissen vor und verhindern Ärger. Verlässliche Informationen über rechtlich relevante Vorgaben, z. B. Gesetzesänderungen, Finanzrahmen, Versicherung und Haftung, schaffen Sicherheit und sind die Basis für verantwortliches Handeln. Gerät der Infor-

mationsfluss ins Stocken, ist das im Gegenzug häufig Grund für Unsicherheit, Unzufriedenheit oder auch für Pannen. Klare und allen zugängliche Informationen stellen zudem eine wichtige Form der Anerkennung und Wertschätzung dar. Informiert zu sein ermöglicht Mitbestimmung und macht auch die Wirkungen des Mituns sichtbar. Vertiefendes hierzu finden Sie in Kapitel 4.6: Engagierte beteiligen.



Praxismaterial

- * Leitfaden Reflexionsgespräch
- * Kartenset zur Standortbestimmung
- * Methode „Gewieftes Feedback“
- * Selbstcheck Aktives Zuhören
- * Checkliste für einen gelungenen Informationsfluss



<https://ehrenamt.ebfr.de/zusammenarbeiten>





Kapitel 4.5
**Potenziale
 entfalten**
 entdecken &
 fördern

Jeder Mensch ist von Gott mit bestimmten Begabungen gesegnet. Diese Talente sind ein großer Schatz. Sie wahrzunehmen und zu fördern ist unser Auftrag als Kirche. Unterstützen Sie Menschen dabei, ihre Talente und Potenziale zu entdecken: im eigenen Lebensumfeld, in Gesellschaft und Kirche! Anregungen dafür erhalten Sie auf den folgenden Seiten.

Impulsfragen

- * Wie erkennen wir die individuellen Stärken und Talente unserer Engagierten?
- * Welche Rolle spielen diese bei der Auswahl und Gestaltung ehrenamtlicher Tätigkeiten?
- * Was tun wir, um die Potenziale der Engagierten gezielt zu fördern?
- * Wie schaffen wir ein Umfeld, in dem Engagierte ihre Fähigkeiten weiterentwickeln können?
- * Welche Rolle spielen regelmäßige Rückmeldungen und Wertschätzung in diesem Prozess?

Jeder Mensch hat Talente!

Die eigenen Talente zu entdecken und zu entfalten ist eine lebenslange Aufgabe. Wenn Menschen sich mit ihren Potenzialen einbringen können, erleben sie sich als selbstwirksam. Das weckt Energie und schafft Zufriedenheit. Oft bleiben Potenziale allerdings unentdeckt, oder Menschen stellen aus Bescheidenheit „ihr Licht unter den Scheffel“. Dabei sind Talente doch etwas ganz Besonderes: ein Geschenk Gottes. Darum lohnt es sich, in der kirchlichen Arbeit nicht nur die anfallenden Aufgaben im Blick zu haben, sondern auch die Charismen der Engagierten. Charismenorientierung ist als Wert in unserer Diözesanstrategie verankert. Dort heißt es: „Wir sind sensibel für die Begabungen der Menschen und dienen ihrer Entfal-

lung.“ Unterstützen Sie andere dabei, sich mit ihren von Gott geschenkten Gaben zum Wohl der Gemeinschaft einzubringen. Charismen sind Teil der persönlichen Berufung. Vertrauen Sie darauf, dass Gottes Geist in jedem Menschen wirksam wird, und lassen Sie Ihr Handeln davon leiten.



Schaffen Sie ein unterstützendes Umfeld

Ein positives und unterstützendes Umfeld ist entscheidend für die Entfaltung von Potenzialen. Dies kann durch persönliche Gespräche, regelmäßige Feedbackrunden oder durch Workshops geschehen, in denen die Engagierten sich mit ihren Stärken, Talenten und Interessen auseinandersetzen. Ideen und methodische Hilfestellungen dazu finden Sie in unserem Praxismaterial.

Fragen wie „Was macht Ihnen Freude?“ oder „In welchen Bereichen fühlen Sie sich besonders kompetent?“ können helfen, die Talente der Engagierten zu identifizieren.

Die Möglichkeit, in verschiedenen Projekten oder Gruppen gemäß ihren Fähigkeiten aktiv zu werden, trägt dazu bei, dass Engagierte sich weiterentwickeln und neue Kompetenzen erwerben.

Geben Sie Engagierten regelmäßig konstruktive Rückmeldungen zu ihrer Arbeit. Eine Kultur der Wertschätzung motiviert Engagierte, sich weiter einzubringen und ihre Fähigkeiten auszubauen.

Gemeinsam wachsen



Die Entfaltung von Potenzialen ist ein gemeinsamer Prozess, der sowohl die Engagierten als auch die Gemeinde oder Einrichtung bereichert. Indem Sie Menschen ermöglichen, ihre Stärken zu entdecken, schaffen Sie eine lebendige Gemeinschaft, in der jeder Einzelne seine Gaben einbringen kann. Maßgeblich ist dann nicht mehr, was „immer schon“ gemacht wur-

de. Vielleicht werden Sie manche bisherigen Aktivitäten aufgeben, wenn dafür keine Charismen vorhanden sind. So entsteht Freiraum für neue Ideen und kreative Projekte.

Weitere Informationen und Literaturtipps zu einer charismenorientierten Pastoral finden Sie bei der **Katholischen Arbeitsstelle für missionarische Pastoral**.



Praxismaterial

- * Methode zur Talententdeckung
- * Dein Talent zählt - Miniworkshop zur Charismenorientierung
- * Zitate - Dein Talent zählt
- * Stärken-Karten - Dein Talent zählt
- * Interessen-Karten - Dein Talent zählt



<https://ehrenamt.ebfr.de/potentiale-entfalten>





Kapitel 4.6

Engagierte beteiligen

Verantwortung teilen & mitbestimmen



Kirche lebt von Beteiligung. Ehrenamtliche tragen gemeinsam mit beruflichen Mitarbeitenden Verantwortung, z. B. im Pfarreirat, im Vorstand eines Caritasverbandes, in der Leitung einer Einrichtung oder eines Kompetenzteams. Gemeinsames Entscheiden entlastet die Einzelnen und trägt dazu bei, dass sich alle verantwortlich fühlen.

Impulsfragen

- * Was verstehen wir unter Partizipation?
- * Welche Möglichkeiten der Beteiligung gibt es bei uns?
- * Was tun wir konkret, um möglichst viele (und nicht nur einige wenige) an Entscheidungen zu beteiligen?



Partizipation heißt Teilhabe

Das Recht auf Partizipation gründet auf der unantastbaren Würde des Menschen. Nach christlichem Glauben hat Gott den Menschen als sein Gegenüber und aktiven Mitgestalter seiner Schöpfung geschaffen. Der Mensch verwirklicht seine von Gott geschenkte Freiheit, indem er teilhat und mitbestimmt – und zwar in allen Bereichen menschlichen Zusammenlebens.

Teilhabe ist mehr als mitmachen dürfen. Es geht darum, Anteil an einem gemeinsam geteilten Ganzen zu haben. Das bedeutet: Alle Teilhaberinnen und Teilhaber haben das Recht, sich in die ihre Gemeinschaft betreffenden Angelegenheiten einzubringen. Teilhabe kann daher nicht erlaubt oder zugestanden werden, sondern sie ist als Anrecht zu gewähren. Das

widerspricht nicht unterschiedlichen Zuständigkeiten, Aufgaben oder Befugnissen. Auch können besondere Berufungen oder Qualifikationen für eine verantwortliche Übernahme von Aufgaben notwendig sein.

Die kirchliche Grundüberzeugung vom gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen, die das II. Vatikanische Konzil betont hat, bedeutet Partizipation. Konsequenterweise ist Partizipation einer der Werte unserer Diözesanstrategie. Dort heißt es: „Wir delegieren nicht nur Aufgaben, sondern auch Vollmachten; wir übertragen Zuständigkeiten eindeutig und gewährleisten nötige Gestaltungsfreiräume.“ Diese Haltung spiegelt sich auch im Statut für ehrenamtliches Engagement der Erzdiözese Freiburg, § 5 (4): „Ehrenamtlich Engagierte werden in Entscheidungen, die ihren Bereich betreffen, einbezogen, insbesondere, wenn sie diesen Bereich verantworten.“

Daher gibt es bei uns in allen Handlungsfeldern ein Miteinander von Priestern und Laien, von beruflich Tätigen und ehrenamtlich Engagierten. Ob im Diözesanpastoralrat, im Diözesanforum oder im Diözesanrat, ob im Pfarreirat, in einem Gemeinde-, Kirchort- oder Kompetenzteam – auf allen Ebenen übernehmen Ehrenamtliche Mitverantwortung.

Diese kirchliche Grundüberzeugung prägt auch die verbandliche Caritas. Wenngleich die Einrichtungen ihre Arbeit aufgrund staatlicher Vorgaben mit Hierarchien und Rollenzuweisungen umsetzen müssen, handelt die Caritas nach dem Subsidiaritätsprinzip und dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe. Hauptberufliche und Ehrenamtliche bilden auch in der Caritas eine Dienstgemeinschaft.

Klar ist: Partizipation lebt davon, dass alle ihr Recht auf Teilhabe aktiv wahrnehmen.





Teilen Sie Verantwortung und ermöglichen Sie Beteiligung

Nach transparenten Regeln beteiligt zu sein, stärkt Engagierte, gibt ihnen Sicherheit und ein Zugehörigkeitsgefühl. Engagierte, die sich in ihrer Freizeit mit ihrem Wissen und ihrem Können einbringen, um etwas zu bewegen, wollen mitentscheiden und mittun. In der Regel sehen sie sich nicht in der Rolle der abhängigen und bloß ausführenden Helferinnen und Helfer. Organisationen tun gut daran, Engagierten eine dem Arbeitsfeld entsprechende Mitbestimmung zu ermöglichen. Dadurch nutzen und würdigen sie zugleich das Engagement, die Erfahrungen und Kompetenzen der Engagierten. Neben dem Recht der Engagierten auf Informationen gehören das gemeinsame Planen, Verabreden und Umsetzen zu einem guten Miteinander von hauptberuflich Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen. Idealerweise beteiligen Sie Engagierte bei der Planung, Organisation und Durchführung von Aufgaben in ihrem Arbeitsbereich. Beziehen Sie nach Möglichkeit Engagierte im Rahmen der gegebenen Strukturen und Bedingungen bei Entscheidungen ein.

Partizipation – meinen wir dasselbe?



Haben in Ihrer Gemeinde oder Einrichtung alle dieselbe Vorstellung von Beteiligung, oder müssen unterschiedliche Vorstellungen erst einmal abgeglichen werden? Es ist wichtig, dass niemand durch überhöhte Erwartungen enttäuscht oder von Ergebnissen und konkreten Forderungen überrascht wird. Dazu gehört, sich über institutionelle und persönliche Grenzen von Beteiligung Gedanken zu machen. Ziel ist es, eine klare Haltung zu entwickeln, diese transparent darzulegen und angemessen zu vertreten. Beim **Praxismaterial** finden Sie eine Übersicht über die Stufen der Partizipation. Sie hilft einzuschätzen, wo sich die Engagierten in der Einrichtung, Gemeinde oder Gruppe verorten können. Kein Partizipationsniveau ist richtig oder falsch. Aber die Einrichtung oder Gemeinde bzw. deren Gremien, Teams oder Gruppen sollten sich darüber verständigen, welche Stufe sie befürworten und in welchem Maße die Engagierten jeweils partizipieren können bzw. wollen, und dies dann offen kommunizieren.

„Partizi...was? -
Ach sooo, Beteiligung!
Klar können alle
Ehrenamtlichen
mitmachen!“

„Ja, aber was heißt das nun?
Die Unterschiede zwischen
Einbeziehung, Mitwirkung,
Mitbestimmung und Selbstbestimmung
sind doch riesengroß!“



Engagierte partizipativ an Planungen beteiligen

Leitungsverantwortliche sollten folgende Fragen klären:

- Was ist notwendig, um Engagierte an Planungs- und Entscheidungsprozessen sinnvoll zu beteiligen?
- Wie können Engagierte ihren Bereich betreffend angemessen an Entscheidungen mitwirken?
- Wie gestalten wir die Vernetzung mit selbstorganisierten Projekten?



Wie gelingen Beteiligungsprozesse?

Ob Beteiligung gelingt, Zufriedenheit, Motivation und Zusammenhalt gestärkt werden, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Klare und transparente Rahmenbedingungen, auf Chancengleichheit und Gerechtigkeit achtende Methoden sowie eine Haltung, die Engagierten die Artikulation ihrer Interessen ermöglicht: Diese vier Eckpfeiler bilden die Grundlage für jeden Beteiligungsprozess. Mangelnde Transparenz über Möglichkeiten und Grenzen sowie fehlende Umsetzungsmöglichkeiten hinterlassen schnell Frustration und Enttäuschung. Die beste Methode ist Makulatur, wenn eine respektvolle, zutrauende Haltung fehlt. Dazu zählen die verlässliche Begleitung, eine Kultur des Fragens und Zuhörens, die Bereitschaft, auch einmal neue (oder auch mühsamere) Wege zu gehen, und ein Zutrauen gegenüber Menschen, die traditionell bzw. strukturell benachteiligt oder die einem bisher weniger vertraut sind.



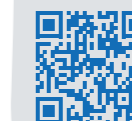
Ideen für eine breite Beteiligung

- * Laden Sie zur Gemeindeversammlung ein. Hier können alle Gemeindemitglieder Fragen des kirchlichen Lebens vor Ort miteinander diskutieren, Anregungen geben und konkrete Vorschläge machen.



Praxismaterial

- * Unterschiedliche Stufen der Partizipation



<https://ehrenamt.ebfr.de/engagierte-beteiligen>



Kapitel 4.7 Engagement wertschätzen

anerkennen
& würdigen

Jeder Mensch hat ein Bedürfnis nach Anerkennung. Auch im Ehrenamt ist Anerkennung von grundlegender Bedeutung, da sie die Motivation der Engagierten stärkt, ihre Arbeit würdigt und die langfristige Zusammenarbeit fördert. Formen der Anerkennung reichen von einem einfachen „Danke“ über die Sichtbarmachung des Engagements bis zur Ermöglichung von Fortbildungen, um nur einige Beispiele zu nennen.

Impulsfragen

- * Welche Anerkennung hat mir selbst gut getan?
- * Welche Formen und Zeichen der Anerkennung gibt es bei uns?
- * Aus welchen Motiven heraus engagieren sich Menschen bei uns?

nach und nach in ihre Strukturen integrieren – aber auch auf das gesellschaftliche Umfeld einwirken, um ehrenamtlichem Engagement zu mehr Anerkennung zu verhelfen.

Erkennen Sie die Motive der Engagierten



Um Engagierte und ihre Tätigkeiten wirklich wertschätzen zu können, müssen wir verstehen, warum sie sich engagieren. In den vergangenen Jahrzehnten haben sich die Motive für die Entscheidung, sich unentgeltlich zu engagieren, verändert. Standen früher eher die

Alltag vor Sonntag



Anerkennungskultur bedeutet, dass Wertschätzung sich nicht nur auf herausragende Feste, Jubiläen oder Ehrungen beschränkt, sondern selbstverständlich in einer Organisation verankert ist und alltäglich gelebt wird. Die meisten von uns sind es gewohnt, mit kritischem Blick auf das zu schauen, was noch nicht so gut läuft – und wo man selbst oder andere vermeintlich etwas falsch gemacht haben. Es verändert sofort die Atmosphäre und die Zusammenarbeit, wenn auch Gelungenes und die kleinen alltäglichen Erfolge Beachtung erfahren. Ein wertschätzender Umgang miteinander und kleine persönliche Gesten des Dankes und der Würdigung tragen dazu bei, dass Hauptberufliche und Ehrenamtliche gern zusammenarbeiten und die jeweils eigenen Talente kreativ entfalten können. Das bedeutet nicht, dass es keine Kritik geben darf. Denn auch eine konstruktive Kritik zeigt, dass Engagierte und ihre Aufgaben ernst genommen werden und wichtig sind. Eine wertschätzende Haltung spiegelt sich auch in Fehlerfreundlichkeit wider. Kein Mensch ist perfekt – weder beruflich Mitarbeitende noch Engagierte. Eine Organisation sollte deshalb die folgenden Punkte berücksichtigen und





Christenpflicht, die Ehre und das Ansehen im Vordergrund, so ist heute auch der eigene Nutzen von Bedeutung. Spaß zu haben, Menschen kennenzulernen und das eigene Umfeld aktiv zu gestalten, sind heute für eine ehrenamtliche Tätigkeit wichtig. Eine zeitgemäße Anerkennungskultur sollte sich jeweils an den Motiven der Engagierten orientieren. Die Gründe für ehrenamtliches Engagement sind so vielfältig wie die Menschen.

Warum engagieren sich Menschen?



Seit 1999 erstellt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle fünf Jahre eine repräsentative Umfrage zum Ehrenamt, den sogenannten Freiwilligensurvey. Dieser zeigt, dass die Hauptmotivation fürs Engagement mit weitem Abstand der Aspekt „Spaß“ ist. Das heißt im Umkehrschluss: „Wenn mir mein Ehrenamt auf Dauer keinen Spaß mehr macht, dann wende ich mich anderen Aufgaben zu“.

Weitere Motive sind z. B. ...

... der Wunsch, etwas für andere zu tun, zum Wohl der Allgemeinheit beizutragen

... der Glaube an Gott und die Bereitschaft zu tätiger Nächstenliebe

... die Suche nach Tätigkeiten, die persönlich für wichtig und sinnvoll erachtet werden

... der Wunsch nach Gemeinschaft

... die Freude daran, die eigenen Begabungen einzusetzen

Immer wichtiger wird es für Engagierte, ihre Erfahrungen und Fähigkeiten einzubringen. Menschen engagieren sich heute unter anderem, weil sie einen Beitrag zum Gemeinwohl leisten, mitgestalten und etwas bewirken wollen. Was Engagierte tun und erreichen, sollte von Seiten der Organisation wahrgenommen und benannt werden. Anerkennung trägt zudem maßgeblich zur Zufriedenheit im Engagement bei. Anerkennung zu erhalten heißt, gesehen und ernst genommen zu werden.

Anerkennung hat zwei Seiten



Anerkennung findet ihren Ausdruck in persönlicher und in struktureller Weise.

Persönliche Anerkennung zeigt sich in einer positiven, wertschätzenden Grundhaltung, persönlichen Gesten und einer besonderen Aufmerksamkeit in der Zusammenarbeit mit Engagierten.

Strukturelle Anerkennung zeigt sich in klaren, festgelegten Abläufen, Ansprechpersonen, Aufgabenprofilen und Vereinbarungen. Eine in festen Organisationsstrukturen verankerte Anerkennung ehrenamtlichen Engagements gibt Engagierten das Gefühl, dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird. Eine wichtige Form struktureller Anerkennung ist zudem die Beteili-



gung auch neuer Engagierter an der Planung und Gestaltung des Gemeindelebens bzw. der Entwicklung des Arbeitsfeldes, in dem sie tätig sind.



Beispiele für persönliche Anerkennung

Menschen investieren Herzblut, Zeit und Talente. Demgegenüber aufmerksam zu sein und sich zu überlegen, welche Form der Anerkennung zu einem Menschen passt, ist ein wichtiger Teil einer gelebten Anerkennungskultur. Dies ist auf vielfältige Weise möglich (und kann individuell angepasst werden):

- Nehmen Sie sich Zeit für Gespräche.
- Geben Sie konstruktives Feedback und zeigen Sie damit Aufmerksamkeit, Interesse und Wertschätzung.
- Eröffnen Sie Freiräume für Selbstorganisation und Eigenverantwortung, indem Sie Entscheidungskompetenzen übertragen, Finanzmittel bereitstellen etc.
- Gratulieren Sie persönlich zu Geburtstagen und Jubiläumsfeiern, evtl. mit einem kleinen Präsent. Oder schreiben Sie Karten zu besonderen Anlässen, z. B. Weihnachts- und

Neujahrskarten, Karten oder Briefe mit Genesungswünschen o. ä.

- Verschenken Sie Freikarten oder Gutscheine für (kostenpflichtige interne) Veranstaltungen, z. B. für ein Chorkonzert.
- Überlassen Sie Räume der Kirchengemeinde für private Anlässe kostenfrei oder vergünstigt.

Ein freundliches Wort kostet nichts, und dennoch ist es das schönste aller Geschenke.

Daphne du Maurier (1907 – 1980), englische Schriftstellerin

Beispiele für strukturelle Anerkennung



Kirchengemeinden und Einrichtungen können auch strukturell Weichen stellen, um ehrenamtliches Engagement aner kennend zu begleiten. Sie etablieren eine Anerkennungskultur durch folgende Rahmenbedingungen:

- Eine für die Ehrenamtskoordination zuständige Person als Verantwortliche benennen: Anerkennung von ehrenamtlicher Tätigkeit





drückt sich bereits – wie in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben – in der Art der Gewinnung und Ansprache, der Einarbeitung und Einbindung, der Kooperation und Kommunikation mit Engagierten aus. Bei all diesen Schritten hat Anerkennung viel damit zu tun, dass eine verantwortliche Person die Perspektive Engagierter vertritt, Engagierte aufmerksam begleitet und für sie verlässlich ansprechbar ist. Dabei ist es gleich, ob diese Person beruflich oder ehrenamtlich mitwirkt.

- Finanzmittel für ehrenamtliches Engagement einplanen: Wenn ein festes Budget für die Tätigkeit der Engagierten eingeplant ist, so ist dies ebenfalls eine Form von struktureller Anerkennung. Das Engagement wird so als wichtiger Teil des Gemeindelebens mitgedacht und wertgeschätzt.
- Freien Zugang zu technischen Hilfsmitteln schaffen wie z. B. Materialien, Schlüsseln, Kopierern, Räumen u. ä.
- Bei Bedarf eine Kinderbetreuung organisieren oder die Kosten für Assistenz-, Betreuungs- oder Pflegekosten übernehmen.

- Ehrenamtliches Engagement konsequent sichtbar machen durch Sprache und Präsenz (z. B. in einem eigenen Bereich auf der Website oder im Pfarreibrief) und durch Erkennbarkeit (z. B. Kleidung, Schild, Ehrenamtsausweis).
- Fortbildung (auch Fachliteratur) und Beratung ermöglichen (durch eigene Angebote oder finanzielle Unterstützung): Für Engagierte sind bezahlte Fortbildungen ein Ausdruck von Wertschätzung und zudem ein großer Anreiz. Engagierte lernen für sich selbst hinzu, während die hinzugewonnenen Kompetenzen wiederum der Gemeinde oder Einrichtung zugutekommen. Mit der Ermöglichung von Fortbildung zeigt die Organisation zudem, dass sie ein Interesse an qualifizierter Tätigkeit ihrer Engagierten hat.
- Allen Engagierten ermöglichen, sich zu beteiligen – Verantwortung und Macht teilen. Was das bedeutet und wie das gehen kann, erfahren Sie in [Kap. 4.6](#).
- Auslagen selbstverständlich erstatten oder ganz vermeiden (z. B. durch Aushändigen von Bezahlkarten).

Beachten Sie das „Geheimnis der Anerkennung“

Wenn Leitungsverantwortliche bereit sind, Engagierten Gestaltungsfreiheit zu geben, ohne sie im Zweifelsfall im Stich zu lassen, dann spricht dies von Vertrauen. Anerkennung bestärkt Ehrenamtliche, sich (weiterhin) mit Freude zu engagieren. Dabei ist es etwas anderes, Anerkennung auszudrücken oder ein Lob auszusprechen. Anerkennung und Wertschätzung geschehen auf Augenhöhe, während ein Lob meistens von oben nach unten gerichtet ist und insofern einen Hierarchieunterschied markiert.

Hier ein paar Tipps, wie Anerkennung gelingt und bei der Empfängerin bzw. beim Empfänger wirklich ankommt:



... *überraschend, unerwartet und vielfältig*

Kommt einmal im Jahr zum Geburtstag eine Glückwunschkarte, ist der anfängliche Überraschungseffekt bald verpufft. Lassen Sie Ihrer Fantasie freien Lauf, überlegen Sie, was Sie selbst erfreuen würde, und vermitteln Sie Anerkennung auch völlig unerwartet, das erhöht die Freude daran.

... *persönlich und individuell*

Schütten Sie freundliche Worte oder Gesten nicht „mit der Gießkanne“ aus, sondern auf die Situation und den Menschen zugeschnitten. Verschiedene Menschen mögen verschiedene Dinge. Bringen Sie für eine gelungene Anerkennung die Bedürfnisse und Interessen der Engagierten in Erfahrung und richten Sie die Gesten und Geschenke daran aus. Je individueller und persönlicher die Worte formuliert, das Dankeschön ausgesucht ist, desto besser kommen sie an. Eine gute Möglichkeit ist es auch, die persönlichen Motive der Engagierten ins Zentrum der Anerkennungskultur zu stellen, also deren Beweggründe, sich zu engagieren. Sprechen Sie Dank vorzugsweise an jede/n Einzelne/n individuell, nicht pauschal an Gruppen aus. So fühlt sich tatsächlich jeder gesehen.

... *konkret*

Je konkreter die Wertschätzung für eine Person und ihre Leistungen ausfällt, desto mehr fühlt sich diese wahrgenommen.

... *zeitnah*

Danken Sie direkt nach geleisteten Aufgaben und würdigen Sie Erfolge zeitnah. Wenn Engagierte Wochen auf ein Wort der Anerkennung warten müssen, fühlen sie sich nicht geschätzt.

... *ehrlich und authentisch*

Auch wenn nicht alles bei Ihnen Begeisterung auslöst und Sie manches anders machen würden, fixieren Sie sich nicht darauf. Vermitteln Sie stattdessen Anerkennung für das, was Sie wirklich an Ihrem Gegenüber und dessen Arbeit schätzen. Da wird es einiges geben – Sie werden sich wundern, wenn Sie einmal bewusst die „wertschätzende Brille“ aufsetzen.

... *sichtbar*

Anerkennung sollte nicht hinter verschlossenen Türen stattfinden. Eine gewisse Öffentlichkeit sorgt dafür, dass Anerkennung bestätigend und bekräftigend wirken kann. Allerdings sollten dabei die Persönlichkeiten und individuellen Vorlieben der Engagierten berücksichtigt werden: Der einen gefällt es gut, Anerkennung auf großer Bühne zu erfahren, für den anderen bedeutet dies Anspannung pur.

Bei all Ihren Bemühungen, Ehrenamtliche anzuerkennen, seien Sie sich bewusst, dass es immer „Luft nach oben“ geben wird. Vielleicht entlastet Sie der Gedanke: Die Quelle unbedingter Anerkennung ist Gott. Wir stehen daher nicht unter Optimierungszwang, sondern dürfen auf die liebende Zusage Gottes an jeden Menschen vertrauen. Die Gott-Mensch-Beziehung ist die Grundlage jeder kirchlichen Anerkennungskultur. Ihr dürfen wir Raum geben.



Praxismaterial

- * 10 Tipps zur Anerkennung
- * Ideen für eine gelebte Anerkennungskultur
- * Vorlage Analyse der Anerkennungsformen
- * Merkblatt diözesane Ehrungen
- * Ehrungsordnung



<https://ehrenamt.ebfr.de/wertschaetzen>



Lernbaustein

- * Engagierte anerkennen



<https://ehrenamt.ebfr.de/fortbildungen>



Kapitel 4.8 Engagierte verabschieden

Abschlussgespräch führen
& Abschiede feiern

Zu einer engagementfreundlichen Kultur gehört auch die Fähigkeit loszulassen. Mit der Anerkennung von Grenzen und der positiven Gestaltung eines Abschieds vermittelt sich die Botschaft eines respektvollen Umgangs mit den Ressourcen und Bedürfnissen von Ehrenamtlichen.

Impulsfragen

- * „Dürfen“ ehrenamtlich Engagierte bei uns auch aufhören?
- * Wie reagieren wir, wenn jemand sein Engagement beenden möchte?
- * Wie werden Engagierte bei uns verabschiedet?
- * Wie sichern wir das Wissen von Personen, die aus einem Ehrenamt ausscheiden?

Wer aufhören darf, fängt leichter an!

Eine Befristung der ehrenamtlichen Tätigkeit bedeutet nicht immer das Ende des Engagements. Sie bietet beiden Seiten die Möglichkeit, regelmäßig zu überprüfen, ob Aufgabe und Zeitumfang weiterhin passen oder ob etwas verändert werden sollte und so eine ehrenamtliche Mitarbeit vielleicht doch fortgesetzt werden kann. Dabei zeigt sich: Wer aufhören darf, fängt leichter wieder an. So zieht eine klar begrenzte Bereitschaft oft weiteres Engagement nach sich, weil es aus eigenem Entschluss ohne Sorge vor Überforderung geschehen kann. Es entsteht eben nicht die Befürchtung: „Ich reiche meinen kleinen Finger und sie nehmen meine ganze Hand.“

THANK
YOU

Eine Begrenzung des Engagements kann sich auf unterschiedliche Aspekte beziehen ...

... auf den Zeitumfang des Engagements: „Einmal im Monat kann ich das machen, mehr passt für mich nicht.“

... auf die Dauer des Engagements: „Für ein Jahr bin ich bereit mich einzubringen – was dann ist, kann ich heute nicht absehen.“

... auf den Inhalt oder das Anliegen: „Bei praktischen Sachen bin ich dabei, aber für Gremienarbeit bin ich nicht zu haben.“

... auf das Format: „Präsenztermine sind für mich schwierig, aber online engagiere ich mich gerne.“

Respektieren Sie den Wunsch nach Veränderung

Ein Ehrenamt darf auf Wunsch der Engagierten jederzeit ein Ende finden. Diese Entscheidung ist zu respektieren, einer Rechtfertigung bedarf es nicht. Einfach ist solch ein Abschied meistens nicht – insbesondere nach längerer Zusammenarbeit. Hilfreich ist es, die gemeinsame Zeit zu reflektieren, den Abschied bewusst zu gestalten und Ängste und Sorgen, die dabei aufkommen, ernst zu nehmen. Abschiede sind ein Einschnitt für beide Seiten, auch wenn sie einvernehmlich sind. Sie können auf der einen Seite Angst vor Bedeutungsverlust oder Gefährdung des Erreichten auslösen und auf der anderen Seite Sorge um eine entstehende Lücke, die nur mit viel Anstrengung wieder – wenn überhaupt – geschlossen werden kann.

Bei denen, die bleiben, löst der Abschied z. B. von einer langjährigen ehrenamtlichen Leitung des Basar-Teams vielleicht die Sorge aus, die Aufgabe ohne diese Person nicht mehr bewältigen zu können, oder auch Furcht, dass mit einer neuen Person alles anders wird und das Engagement keinen Spaß mehr macht. Vor die-

sem Hintergrund besteht die Gefahr, dass in Zeiten des Abschieds Konflikte entstehen oder dass Druck auf die Person, die aufhören möchte, ausgeübt wird, doch weiterzumachen. Ein solches Verhalten kann Ausdruck für die Bedeutung der auslaufenden (Arbeits-)Beziehung und die Trauer über ihr Ende sein. Daher ist es wichtig, den Abschied bewusst zu gestalten, damit das Loslassen auf allen Seiten gelingen kann.

Führen Sie ein Abschlussgespräch

Ein Gespräch mit Rückblick auf das Engagement ist ein wichtiger Teil des Abschiednehmens. Wie zu Beginn des Ehrenamts ist es wichtig, sich Zeit für ein ausführliches Gespräch zu nehmen, in dem beide Seiten die gemeinsame Arbeit reflektieren, Rückschau halten, Rückmeldung geben und noch einmal die Gelegenheit haben, alles anzusprechen, was ihnen auf dem Herzen liegt.





Stellen Sie einen Engagementnachweis aus

Ein Engagementnachweis ist eine wichtige Form der Anerkennung. Er kann auf Wunsch bereits während des laufenden Engagements ausgestellt werden (z. B. weil er für eine Bewerbung benötigt wird), sollte dem bzw. der Engagierten jedoch spätestens bei Beendigung der ehrenamtlichen Mitarbeit angeboten werden. **Eine Vorlage finden Sie unter Praxismaterial.** Dieser Nachweis kann bei der Bewerbung auf Ausbildungs- oder Studienplätze, beim Berufseinstieg, beim Weiterkommen im Beruf oder beim Wiedereinstieg ins Berufsleben helfen. Er hält die eingebrachten und erworbenen Kompetenzen fest und bietet damit einen großen Mehrwert für andere Lebensbereiche der Engagierten. Die feierliche Übergabe des Nachweises kann zudem eine schöne Geste bei der Verabschiedung darstellen.



Abschiede feiern: Finden Sie ein gutes Ende

Damit für alle Beteiligten das Loslassen gelingt und Anerkennung auch am Ende eines Ehrenamts sichtbar und öffentlich wird, ist es in der Regel schön, die Verabschiedung in irgendeiner Form feierlich zu begehen. Bei der Vorbereitung einer angemessenen Verabschiedung können Sie überlegen:

- * *Womit können wir der engagierten Person eine Freude machen? Wie und womit bedanken wir uns (Geschenk, Gutschein, Lied, Gedicht etc.)?*
- * *Welchen Rahmen wählen wir – vielleicht gemeinsam mit der Person? Was empfindet sie als passend, in welchem Setting fühlt sie sich wohl und gewürdigt?*
- * *Wie gestalten wir die Verabschiedung? Eignet sich eine (besondere) Veranstaltung dazu?*
- * *Wer lädt ein und in welcher Form? Wer soll eingeladen werden?*
- * *Möchten wir als Gemeinde bzw. Einrichtung ein Dankschreiben verfassen, das wir beim Abschied überreichen?*
- * *Wenn es eine Nachfolge gibt: Soll diese Person bei der Verabschiedung gleich vorgestellt werden?*

Es gibt verschiedene Arten des Abschiedfeierns, die sich gut ergänzen:

- Eine eher „private“ Form des Abschieds (Geschenk, Feier im kleinen Kreis etc.) macht deutlich, dass die engagierte Person einem persönlich wichtig war.
- Daneben zeigt eine eher „öffentliche“ Form der Verabschiedung, dass die Mitwirkung zeitlich begrenzt sein darf und nicht als selbstverständlich erachtet wird. Bei einer solchen Feier kann ein offizieller Dank für das Engagement ausgesprochen werden, und auch der/die zu Verabschiedende hat selbst die Möglichkeit, Abschieds- und Dankesworte an andere Engagierte und/oder an hauptberuflich Mitarbeitende zu richten.
- Eine öffentliche Form der Verabschiedung kann auch ein Porträt im Pfarreibrief oder



auf der Website sein. Diese Formen erreichen eine große Leserschaft und können somit eine besondere Art der Würdigung darstellen.

- Die Möglichkeit, Engagierte im Rahmen eines Gottesdienstes zu verabschieden, bietet Raum für Dank, Anerkennung und Würdigung sowie für Fürbitte und Segnung. Es kann sinnvoll sein, einen Einführungs- und/oder einen Verabschiedungssonntag im Jahr festzulegen bzw. eine bestimmte Veranstaltung während des Jahreslaufs zu wählen, die dafür geeignet ist. Liturgische Hilfestellungen und Bausteine für die Gestaltung eines Abschiedes finden Sie im folgenden **Kapitel 4.9.**
- Ehrenamtliches Selbstverständnis ist individuell. Nicht jeder wünscht sich einen offiziellen, festlichen Abschied. Eine gute Möglichkeit ist deshalb, mit der scheidenden Person im gemeinsamen Gespräch herauszufinden, welche Form für sie die passende ist. Das ist nicht jedem sofort klar – manchmal braucht es Ideen und Vorschläge, um dann eine eigene Form des Abschieds zu entwickeln.

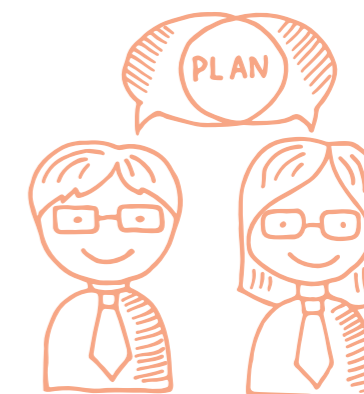
In welcher Form auch immer Sie als Gemeinde oder Einrichtung den Abschied zelebrieren: Sie zeigen damit, was Ihnen ehrenamtliche Tätigkeit bedeutet, und laden so auch andere Gemeindeglieder dazu ein, sich zu engagieren. Öffentliche Formen des Abschieds machen darüber hinaus auch den bleibenden Mitarbeitenden deutlich, dass sich im betreffenden Arbeitsfeld etwas verändert:

- Ein Platz wird frei, der neu gefüllt werden muss oder kann.
- Ein anderer Mensch mit möglicherweise anderen Stärken und anderem Stil wird die Aufgabe vielleicht in Zukunft anders weiterführen, und das erfordert Offenheit und Veränderungsmut.

- Wenn das Arbeitsfeld nicht weitergeführt werden kann oder soll, ist das Abschiednehmen und das gemeinsame Zurückschauen ein besonders wichtiger Schritt.

Planen Sie den Übergang

Anlässe für einen Wechsel im Engagement oder einen Abschied gibt es viele, beispielsweise ein Umzug, Elternzeit, Lust auf etwas Neues oder auch gesundheitliche Gründe. Mit der scheidenden Person gehen aber auch wertvolles Wissen und persönliche Netzwerke verloren. Umso wichtiger ist es, eine Nachfolge, wenn möglich, frühzeitig zu regeln, die Aufgaben gut zu übertragen und den/die Nachfolger/in bei der Einarbeitung zu unterstützen.



Praxismaterial

- * Arbeitshilfe zur Verabschiedung im Bereich ehrenamtlichen Engagement
- * Leitfragen zur Vorbereitung eines Abschlussgesprächs
- * Vorlage Engagementnachweis
- * Checkliste Nachfolge planen und Übergabe vorbereiten



<https://ehrenamt.ebfr.de/verabschieden>



Kapitel 4.9 Spiritualität stärken

Quellen erschließen

Da sagte Jesus zu ihnen: „Kommt mit an einen einsamen Ort, wo wir allein sind, und ruht ein wenig aus.“ (Markus 6, 31)

Impulsfragen

- * Was bedeutet Spiritualität für uns?
- * Wie begleiten wir Engagierte auf ihrem Glaubensweg?
- * Welche spirituellen Angebote gibt es für unsere Engagierten?

Das ehrenamtliche Engagement steht unter der Verheißung, dass Gott alle Menschen mit seiner Kraft stärkt und segnet. Gleichwohl gibt es bei beruflich wie ehrenamtlich Engagierten auch die Erfahrung von Leistungsdruck und Erschöpfung. Denn die Bedingungen in Gemeinden und Einrichtungen werden nicht einfacher. Ebenso gibt es neben Zeiten der Glaubensgewissheit und Freude immer auch Phasen von Glaubenszweifeln und Wissensnöten. Die geistliche Begleitung Ehrenamtlicher und das Raumgeben für die Begegnung mit Gott sind Grundelemente kirchlichen Handelns.

Raum und das Angebot, die verschiedenen Dimensionen ihres Glaubens zu entfalten und zu leben. Die Zuwendung Gottes zu erfahren, braucht Zeit und auch einen behutsamen Umgang. Dies kann z. B. in Gottesdiensten, in der Beschäftigung mit der Bibel, in Meditationen oder beim Pilgern geschehen. Auch die Begegnung mit anderen Menschen gehört dazu – wahrzunehmen, wie diese sich äußern und handeln, mit Vergewisserung und Zweifeln leben. Ob im persönlichen oder gemeinschaftlichen Gebet, im Loben, Bitten und Danken, im Denken, Fühlen und Handeln – die Suche nach Gott kann sich in verschiedenen Formen von Spiritualität ausdrücken. Diese Vielfalt ist Teil der christlichen Glaubenspraxis. Von welcher Form sich einzelne Menschen angesprochen fühlen, hängt auch von ihrer persönlichen Geschichte und der jeweiligen Lebens- und Glaubenssituation ab.

Eröffnen Sie unterschiedliche Zugänge



Wer Engagierte verantwortlich begleitet, kann die Dimension spiritueller Erfahrungen ins Gespräch bringen und immer wieder zur neuen Entdeckung einladen. In Gemeinden gibt es ganz verschiedene spirituelle Formen, Gottesdienste und Angebote. Gesang, Gebete und Gespräche eröffnen verschiedene Zugänge. Auch Bibelgesprächs- und Gebetskreise, Caritas- und Aktionsgruppen können eine Quelle persönlicher spiritueller Stärkung sein. Überlegen Sie in Ihrem Bereich, welche Angebote vor Ort vorhanden sind, welche es auf anderen Ebenen gibt und welche vielleicht zusätzlich angeboten werden können. Oder Sie gestalten solche Formen selbst. Sprechen Sie mit den Engagierten über ihre je eigene Spiritualität. Ermutigen Sie sie dazu, Fragen, Wünsche und Bedürfnisse zu äußern, Angebote wahrzunehmen und Erfahrungen zu machen.



Was bedeutet Spiritualität?

Spiritualität (von lateinisch spiritus = Geist) heißt, Zugänge zu einer geistigen, nicht-materiellen Ebene zu suchen. Spiritualität verbindet alle Religionen miteinander – und kann auch ohne eine bestimmte Religionszugehörigkeit erfahren werden. Erkenntnisse aus Neurobiologie und Psychologie zeigen, dass sich spirituelle Übungen positiv auf Körper und Geist auswirken können.



Geben Sie Spiritualität Raum und Zeit

Menschen, die ihre Energie in Pastoral, Bildung und Caritas einsetzen, brauchen genügend



Impulsfrage: Lieblingswort

„Welches Wort magst DU besonders gerne?“

Das habe ich mich vor ein paar Tagen gefragt.

Ist es ein Adjektiv, Verb oder Substantiv?

Ist es der Klang, der mir so gut gefällt?

Oder ist es die Botschaft, die in diesem Wort steckt?

Ist es vielleicht ein Wort, das es noch gar nicht gibt -
eine Wortneuschöpfung?

Oder ist es ein Wortspiel - so dass mehrere Wörter in einem Wort stecken?

Es gibt so viele Möglichkeiten. Ich habe die Wahl. Für mich gibt es nicht DAS EINE Wort.

Heute ist es für mich: LIEBENSFROH.

Denn das möchte ICH SEIN.

(Lilli Wenzel-Teuber)



Lassen Sie sich inspirieren

Unter der Rubrik „Glaube & Seelsorge“ auf dem [Fortbildungsportal der Erzdiözese Freiburg](#) finden Sie eine Vielzahl spiritueller (Fortbildungs-) Angebote.

Das Programm des [Geistlichen Zentrums in St. Peter](#) schöpft aus dem großen Reichtum christlich-geistlicher Tradition und ist von ökumenischer Offenheit geprägt. Es gibt eine mehrtägige Zeit der Stille, die in der Tradition „Exerzitien“ genannt wird. Dort kann bewusst alles losgelassen werden, was im Alltag ablenkt: Gespräche, Mobiltelefone, Medien, Bücher, Arbeit, Dann kann eine ganz andere, vielleicht ungewohnte innere Arbeit beginnen.

Im [Bildungshaus Kloster St. Ulrich](#) können Menschen das finden, was zu ihrer jeweiligen Situation passt: Impulse für persönliches Wachstum, einen spirituellen Ort zum Auftanken, Fort- und Weiterbildung, Lebenshilfe und Orientierung.

Weitere Orte mit einem abwechslungsreichen Programm zu Spiritualität und Lebensgestal-

tung sind das [Bildungshaus Neckarelz](#) und das [Haus Maria Lindenberg](#). Auf dem Gebiet der Erzdiözese gibt es weitere kirchliche Einrichtungen mit einem spirituellen Angebot, die hier aus Platzgründen nicht aufgeführt werden können.

Meditation, Einkehr, Pilgerwege, Tage und Räume gemeinsamer Stille sind besonders hilfreich zur Orientierung und Entschleunigung. Diese können Engagierte individuell oder auch gemeinsam nutzen.

Engagierte haben Anspruch auf **Geistliche Begleitung**³⁷. Geistliche Begleitung ist ein seelsorgerliches Gesprächsangebot, das hilft, den eigenen Weg mit Gott (neu) zu entdecken und zu vertiefen.

Gemeinsam mit einer Geistlichen Begleitung kommen Engagierte ins Gespräch über ihr Leben, ihren Glauben, ihre Beziehung zu Gott, ihre Sehnsucht, ihre Ängste, Fragen, Wünsche und Hoffnungen und vieles mehr. Dabei zeigt Geistliche Begleitung die feinen Linien auf, die das Leben und den Glauben miteinander ver-



binden. Mit Gott an der Seite wird der Blick auf das Wesentliche geweitet, um so das Mehr im eigenen Leben zu entdecken.

In unserer Diözese gibt es ca. 160 Geistliche Begleiterinnen und Begleiter. Es handelt sich dabei um Personen, die im seelsorgerlichen (pastoralen) Dienst sind, wie Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, Diakone und Priester, aber auch Ordensfrauen und Ordensmänner sowie ehrenamtlich Engagierte.

Eine Übersicht und Vorstellung der Geistlichen Begleiterinnen und Begleiter finden Sie auf der Seite der [Fachstelle Geistliche Begleitung](#). Bei Fragen oder wenn eine Beratung gewünscht wird, können Sie mit der Fachstelle Kontakt aufnehmen.



Nutzen Sie liturgische Bausteine

Da sich das ehrenamtliche Engagement innerhalb kirchlicher Arbeit immer auch im Kontext christlicher Spiritualität bewegt, kann es sich anbieten, Beginn und Beendigung des Engagements in liturgische Formen, z. B. in einen Gottesdienst, einzubetten. Darüber hinaus können auch erreichte Meilensteine in liturgischem Rahmen gefeiert oder ein jährlicher Dank für das Engagement gestaltet werden. Der Schwerpunkt dieser liturgischen Formen liegt auf dem Zuspruch des Segens Gottes, ob für das spezifische Engagement oder für den weiteren Lebensweg. Welche der verschiedenen Formen und Gestaltungsmöglichkeiten die jeweils passende und gewünschte ist, sollte vorab individuell abgestimmt werden. Informieren Sie Engagierte über die Möglichkeit einer liturgischen Einführung oder Verabschiedung und überlegen Sie gemeinsam, in welcher Form dies geschehen kann.

Wie wäre es mit einem Ehrenamtsgottesdienst?



Der 5. Dezember ist der Internationale Tag des Ehrenamtes, ein Tag des Dankes und der Anerkennung für all das, was mit freiwilligem Engagement in unserer Gesellschaft bewegt wird. Organisieren Sie z. B. im Anschluss einen Empfang im Gemeineraum mit Punsch und Plätzchen oder andere Möglichkeiten zur Begegnung. Vorschläge zur Gottesdienstgestaltung finden Sie [in unserem Praxismaterial](#).



Praxismaterial

- * Gottesdienst zum Tag des Ehrenamts
- * Vorschläge Fürbitten zum Tag des Ehrenamtes
- * Impulse Tag des Ehrenamts
- * Abendimpuls Tag des Ehrenamts
- * Meditationstext - Mache dich auf
- * Impuls: Spiritualität des Atmens
- * Segenswünsche für ehrenamtlich Engagierte
- * Spiritualität in Gremien und Teams



<https://ehrenamt.ebfr.de/spiritualitaet>



Kapitel 5
Gut
zu wissen



Auf den folgenden Seiten haben wir für Sie Wissenswertes rund ums Ehrenamt in der Erzdiözese Freiburg kurz und bündig zusammengestellt.

5.1 Grenzen achten –
Prävention gegen
sexualisierte Gewalt



Die *Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt* stellt klar: „Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Ziel der katholischen Kirche und ihrer Caritas ist es, allen Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Geiste des Evangeliums und auf der Basis des christlichen Menschenbildes einen sicheren Lern- und Lebensraum zu bieten. In diesem Lern- und Lebensraum müssen menschliche und geistliche Entwicklung gefördert sowie Würde und Integrität geachtet werden. Dabei soll vor Gewalt, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, geschützt werden. Auch psychische und physische Grenzverletzungen sind zu vermeiden.“

Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt müssen transparent, nachvollziehbar und evaluierbar sein. Deshalb erarbeitet jeder kirchliche Rechtsträger ein institutionelles Schutzkonzept. In diesem wird beschrieben, wie die bundesweiten und diözesanen Regelungen zur Prävention konkret umgesetzt werden. Die Erarbeitung des Schutzkonzepts soll mit Beschäftigten, ehrenamtlich Engagierten, Anvertrauten und deren Angehörigen erarbeitet und weiterentwickelt werden.

Basis für das Schutzkonzept ist die Schutz- und Risikoanalyse. Dabei werden alle Tätigkeiten, die in einer Kirchengemeinde oder einer Einrichtung vorkommen, genau unter die Lupe genommen. Je nach Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit anvertrauten Personen ist mindestens eine der folgenden Maßnahmen verpflichtend umzusetzen:

- Die Erklärung zum grenzachtenden Umgang mit Verhaltenskodex wird von allen ehrenamtlich Engagierten zu Beginn ihrer Tätigkeit unterschrieben.
- Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist für alle Tätigkeiten mit regelmäßigem und intensivem Kontakt mit anvertrauten Personen selbstverständlich (z. B. Leitung von Ferienfreizeiten).
- Wer für die Ausübung seiner Tätigkeit ein Erweitertes Führungszeugnis vorlegen muss, ist verpflichtet, auch an einer Präventions-schulung teilzunehmen. Im Schutzkonzept ist festgelegt, wer darüber hinaus zur Teilnahme verpflichtet ist.

Alle personenbezogenen Maßnahmen werden bei ehrenamtlich Tätigen in der Sammelakte dokumentiert. Zur Unterstützung stellt die Erzdiözese Freiburg den Pfarreien die Software *Midian* zur Verfügung.



Ausführliche Informationen finden Sie auf der Seite der **Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt in der Erzdiözese Freiburg**.

Für den Bereich der verbandlichen Caritas finden Sie alle wichtigen Informationen hier: **Anvertrauensschutz & Prävention**.



Material

- * Rahmenordnung Prävention gegen sexualisierte Gewalt (AROPräv)



<https://www.ebfr.de/praevention-material>

5.2 Über Geld spricht man – Auslagererstattung und Finanzen



Erstattung von Auslagen

Ehrenamt und Geld, das ist ein viel diskutiertes Thema. Einerseits werden ehrenamtliche Tätigkeiten in der Regel nicht bezahlt (Ausnahmen **siehe Kap. 5.9**). Andererseits darf es nicht sein, dass Engagierte selbst Geld für ihren Einsatz aufbringen müssen. Deshalb werden Auslagen auch bei geringen Beträgen selbstverständlich erstattet. Das können z. B. Fahrtkosten, Arbeits- oder Bastelmaterial sein. Ebenso werden Kosten für Fortbildungen erstattet, sofern die Teilnahme mit den jeweils Verantwortlichen abgesprochen war.

Das bedeutet: Ehrenamtliche Tätigkeit ist zwar grundsätzlich unentgeltlich, sie ist für Pfarreien und Einrichtungen der Caritas jedoch nicht kostenfrei. Die professionelle Begleitung, die Unterstützung und die Fortbildung von Engagierten kosten Geld und bringen großen Gewinn. Deshalb sind die Verantwortlichen gut beraten, die erforderlichen Haushaltsmittel systematisch einzuplanen. In welchem finanziellen Rahmen die Erstattung von Auslagen möglich ist, ist mit den Engagierten zu Beginn des Engagements zu besprechen (**siehe Kapitel 4.3**). Die kirchliche Verwaltung unterstützt die Pfarreien bei der Auslagererstattung und agiert serviceorientiert für die ehrenamtlich Engagierten.

Die Kostenerstattung soll im Regelfall über eine Banküberweisung erfolgen. In Ausnahmefällen und bei Beträgen bis 40 Euro ist eine Barauszahlung möglich. Die Auslagen können durch Vorlage einer Rechnung oder eines Kassenzettels, auf dem erkennbar ist, um welche Ausgaben es sich handelt, nachgewiesen werden. Rechnungen müssen den steuerrechtlichen Vorgaben entsprechen. Selbst ausgestellte Belege (sog. Eigenbelege), z. B. für Blumen vom Feld, Materialien und Gegenstände aus privaten

Beständen etc. dürfen nur abgerechnet werden, wenn diese sachlich und rechnerisch bestätigt und durch eine weitere anordnungsberechtigte Person angewiesen sind. Der im Ehrenamt geleistete Zeitaufwand wird nicht eigens vergütet. Es dürfen daher keine Eigenbelege über Arbeitslohn oder Arbeitsleistungen, welchen ein Beschäftigungsverhältnis zu Grunde liegt, ausgestellt werden.

Nutzen Sie im Bereich der verfassten Kirche für die Erstattung von Sachauslagen und Fahrtkosten das auf unserer Webseite verlinkte Formular (**siehe Material**). In Einrichtungen der Caritas richten Sie sich bitte nach dem dort üblichen Vorgehen.

Aufwendungen für die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen können im Rahmen der steuerrechtlichen Freibeträge nach §3 Nr. 26 u. 26 a Einkommensteuergesetz (sog. Übungsleiter- und Ehrenamtszuschläge) pauschal erstattet werden.

Umgang mit Finanzen



Ehrenamtliche Gruppierungen in der Trägerschaft von Kirchengemeinden haben immer wieder auch mit Finanzen zu tun. Vermögen, Einnahmen und Ausgaben der jeweiligen Gruppierung müssen in das Rechnungswesen der Kirchengemeinde integriert werden. Dies geschieht über einen Sonderposten in der Buchhaltung der Kirchengemeinde mit klarer Zuordnung zu der Gruppierung. Der Stand des Sonderpostens ist ausschlaggebend für die Frage, welche finanziellen Mittel der jeweiligen unselbständigen Gruppierung zur Verfügung stehen. Auch Zuschüsse werden auf diesen Sonderposten gebucht.

Unselbständige Gruppierungen sollen nur unter Beachtung der Vorgaben der Kassenordnung der Erzdiözese Freiburg und nur dann eigene Barkassen und Bankkonten führen, wenn diese aufgrund der Bewegungen und Umsätze auch benötigt werden. Dies sollte gut abgewo-

gen sein, da einiger Aufwand damit verbunden ist. Zudem bedarf es einer Beauftragung und Vollmacht durch den Verwaltungsvorstand der Kirchengemeinde. Wer eine Barkasse und/oder ein Bankkonto führt, muss ein Kassenbuch führen und alle Belege sammeln. Überweisungen an Dritte dürfen rechtlich nur von der Verwaltung der Kirchengemeinde vorgenommen werden. Ausgaben sind immer mit einem Kassensbon, einer Rechnung oder einer Quittung nachzuweisen. Für die Zahlung von Honoraren, z. B. für Bildungsveranstaltungen, ist der diözesane Honorarprozess zu beachten. Werden Einnahmen generiert, etwa durch Teilnahmegebühren oder Spenden, gelten nochmals eigene Regelungen.

Für Gemeinde-, Kirchort- und Kompetenzteams gelten dieselben Regeln wie für alle Gruppen.

Diese und weitere Themen werden in der *Handreichung Finanzen* ausführlicher erläutert, **siehe Material**.



Material

- * Formular für Auslagererstattung Ehrenamtliche
- * Handreichung Finanzen für unselbständige Gruppierungen



<https://ehrenamt.ebfr.de/gut-zu-wissen>

5.3 Mit Sicherheit engagiert – Versicherungsschutz im Ehrenamt



Zu wesentlichen Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement in der Kirche zählt auch, dass die Gefahren und Risiken, die mit der Ausübung des Engagements verbunden sind, abgesichert sind. Der Schutz der Engagierten hat einen hohen Stellenwert.

Das Versicherungswesen wird durch das **Referat Banken und Versicherungen** in der Hauptabteilung 8 Finanzen im Erzbischöflichen Ordinariat betreut. Im Schadensfall oder bei Fragen zum Versicherungsschutz können Sie sich dort informieren.

Mit der Betreuung und Verwaltung der Verträge sowie mit der Begleitung von Schadensfällen ist die **Ecclesia Versicherungsdienst GmbH** in Detmold von der Erzdiözese Freiburg beauftragt.

Sammelversicherungen

Zur Absicherung des ehrenamtlichen Engagements hat die Erzdiözese umfangreiche Sammelversicherungsverträge abgeschlossen. Die versicherten Leistungen kommen allen zu Gute, die sich innerhalb der Erzdiözese Freiburg ehrenamtlich engagieren.

Haftpflichtversicherung: Über den Haftpflichtversicherungsvertrag wird Versicherungsschutz für die persönliche gesetzliche Haftpflicht der Engagierten in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit gewährt.

Unfallversicherung: Engagierte im Bereich Kirche sind über die gesetzliche Unfallversicherung versichert. Es sind alle ehrenamtlichen, also unentgeltlichen für die katholische Kirche ausgeübten Tätigkeiten versichert.

Dienstreise-Kaskoversicherung: Es besteht Versicherungsschutz für Schäden an den pri-



vateigenen Fahrzeugen der ehrenamtlich Engagierten, die während einer Dienstfahrt, im Zusammenhang mit ihrem Engagement, entstehen.

Für ehrenamtliches Engagement im Bereich der Caritas gibt es eigene Regelungen zum Versicherungsschutz. Bei Fragen wenden Sie sich an die Ansprechpersonen beim örtlichen Caritasverband, bei Ihrem Fachverband oder in Ihrer Einrichtung.



Material

- * Merkblatt Versicherungsschutz für Ehrenamtliches Engagement in der Erzdiözese Freiburg
- * Neuordnung der Gesetzlichen Unfallversicherung für Ehrenamtliche

5.4 Digital kommunizieren – Daten schützen

Daten von Ehrenamtlichen sicher verwalten



Ein wichtiger Baustein guter Ehrenamtskoordination ist die individuelle Begleitung der Engagierten. Ehrenamtskoordinatorinnen und -koordinatoren oder andere Ansprechpersonen für die Engagierten behalten die Übersicht über deren Aktivitäten, kennen bspw. Geburtstage, stellen Engagementnachweise aus und vieles mehr. Besonders im Blick auf personenbezogene Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist es für Koordinierende wichtig, einen genauen Überblick zu haben, wer sich wie in der Pfarrei oder der Einrichtung engagiert (siehe Kap. 5.1).

Um die Daten der Mitwirkenden in den großen Räumen der neuen Pfarreien datenschutzkonform zu verwalten, steht mit **Midian** (Mitwirkende **digital anlegen**) eine moderne Software zur Verfügung. Sie ermöglicht es jeder Pfarrei, eine eigene Datenbank zur Verwaltung ihrer Mitwirkenden zu pflegen. Dabei können neben den ehrenamtlich Engagierten auch haupt- und nebenberuflich Mitarbeitende sowie Kooperationspartner und Dienstleister erfasst werden. Wesentliche Funktionen sind die Verwaltung von Adressdaten, Zuständigkeiten und Gruppenzugehörigkeiten sowie die Dokumentation von Präventionsmaßnahmen. Es gibt vielfältige Filtermöglichkeiten, Erinnerungsfunktionen und mehr.

Über passende Kanäle kommunizieren

Engagierte sind oft gut miteinander vernetzt. Mit der Zeit bilden sich innerhalb jeder Pfarrei, Gemeinde oder Einrichtung Gruppen von Menschen, die schon viel zusammen erlebt und auf die Beine gestellt haben. Sie stimmen sich auf kurzem Wege ab oder tauschen sich bei einer ganz anderen Gelegenheit über etwas aus, das

ihr gemeinsames Ehrenamt betrifft. So entstehen manchmal Parallelstrukturen, durch die einige in der Pfarrei oder Einrichtung gut informiert sind, während andere erst spät Kenntnis von aktuellen Entwicklungen erhalten. Im gemeinschaftlichen Engagement ist darauf zu achten, dass alle die für sie relevanten Informationen erhalten. Für eine effektive und gleichberechtigte Kommunikation mit oder auch unter Engagierten lohnt es sich zu vereinbaren, welche Kommunikationsmittel für Einzelne oder die Gruppe jeweils geeignet sind.

Eine effektive digitale Weitergabe von Informationen können Sie z. B. in Form von Newslettern oder durch Nutzung eines E-Mail-Adressverteilers erreichen. Beachten Sie dabei die Bedürfnisse Ihrer jeweiligen Adressatinnen und Adressaten. Viele Jugendliche sind über E-Mail nicht mehr verlässlich zu erreichen, weil sie diese Form elektronischer Kommunikation umständlich finden und lieber über Messengerdienste kommunizieren. Manche ältere Engagierte fühlen sich hingegen von einer Kommunikation ausschließlich über E-Mail überfordert oder nicht angesprochen, weil ihnen der di-



rekte Kontakt fehlt. Ebenso können Art, Inhalt oder auch der Vernetzungsgrad des Engagements einen Hinweis darauf geben, welcher Kanal praktikabel ist. Die Frage „Wie arbeiten wir generationenübergreifend zusammen?“ stellt sich hier beispielhaft.

Das Kirchliche Datenschutzgesetz (KDG) untersagt die Nutzung des Messengers WhatsApp für die digitale Kommunikation. Die Erzdiözese bietet bisher als Alternative die Nutzung des datensicheren Messengers Threema an. Auf der Seite ebfr.de/threema finden Sie weitere Informationen. Geplant ist die Umstellung auf die ebenfalls datensichere App **WeNetwork**, die kostenlos heruntergeladen werden kann. Sie bietet nicht nur einen Messenger, sondern auch frei einzurichtende „Channels“, d. h. Push- oder Kommunikationskanäle. Diese können offen für alle oder nur für eingeladene Personen angelegt werden. In diese Channels sind auch SESAM-Nachrichten integrierbar. SESAM ist der Baukasten für einen einfachen und vielseitigen Webauftritt - mit Terminen, Nachrichten, Formularen, Bildern, Newsletter, Raumverwaltung und Dienstplänen.



Digital zusammenarbeiten



Elektronische bzw. webbasierte Instrumente erleichtern die Zusammenarbeit von und mit Engagierten. Da Arbeitszeiten von beruflich Mitarbeitenden und die Zeiten von Engagierten nicht immer kompatibel sind, braucht es Möglichkeiten, um asynchron miteinander zu arbeiten.

Für die digitale Zusammenarbeit von Gremien, Teams und Mitwirkenden stellt die Erzdiözese *ebfr.collab* als Kollaborations-Tool zur Verfügung. Es ist einfach zu bedienen und dient dem Austausch, der Informationsweitergabe und Zusammenarbeit von hauptberuflich und ehrenamtlich Engagierten. *ebfr.collab* ermöglicht Chats, Termin- und Aufgabenplanung, Umfragen, den Austausch von Dateien sowie das gemeinsame Bearbeiten von Dokumenten.

Für weitere Informationen schreiben Sie bitte an kirchenentwicklung2030@ordinariat-freiburg.de.

Vielerorts ist es üblich geworden, Sitzungen als Videokonferenz durchzuführen. Auch wenn die unmittelbare persönliche Begegnung bei Präsenztreffen nicht zu ersetzen ist: Bei den größeren räumlichen Distanzen in den neuen Pfarreien und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Ehrenamt kann es sinnvoll sein, bestimmte Treffen in den digitalen Raum zu verlegen. Hinweise zur Auswahl und Einführung von Videokonferenzsystemen findet Sie **unter Material**. Gegebenenfalls nutzen die Einrichtungen der Caritas andere digitale Tools. Fragen Sie am besten direkt bei Ihrer Einrichtung oder Ihrem Verband nach.

Verpflichtungen beim Umgang mit personenbezogenen Daten



Grundsätzlich gilt: Sobald personenbezogene Daten gespeichert oder verarbeitet werden, sind die Vorgaben des KDG zu beachten. Alle ehrenamtlich Engagierten, die mit personen-

bezogenen Daten zu tun haben, unterzeichnen eine Verpflichtungserklärung zum Datenschutz und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen. Den Vordruck mit integriertem Merkblatt finden Sie unter dem Link **beim Material**. Aktuelle Informationen, Empfehlungen und Dokumente zum kirchlichen Datenschutz erhalten Sie bei den Ansprechpersonen der Erzdiözese Freiburg im **Referat Datenschutz**.

Für den Bereich der Caritas finden Sie Informationen und Ansprechpersonen auf der Seite des **Caritasverbands für die Erzdiözese Freiburg e. V.**



Material

- * Digitale Tools für die Pfarrei
- * Information Videokonferenzsysteme
- * Verpflichtungserklärung Datenschutz Ehrenamt



<https://www.ebfr.de/datenschutz>

5.5 Klartext erwünscht – Beschwerde- und Meldewege für Engagierte



Beschwerdemanagement

Sind ehrenamtlich Engagierte unzufrieden mit bestimmten Situationen, können sie sich an ihre Ansprechperson wenden. Darüber hinaus haben sie die Möglichkeit, das zentrale **Dialog- und Beschwerdemanagement der Erzdiözese Freiburg** zu kontaktieren. Dort wird jede Beschwerde ernstgenommen und an die Verantwortlichen weitergeleitet. Ziel ist es, im Dialog zu einer Verbesserung der Situation zu kommen.

Meldestelle

Offenheit, Transparenz und die Einhaltung von Recht und Gesetz ist auf allen Ebenen der Erzdiözese Freiburg die Arbeitsgrundlage. Mitarbeitende, Engagierte sowie Außenstehende werden ermutigt Verstöße zu melden. Dadurch helfen sie mit, Schaden zu vermeiden. Wenn ehrenamtlich Engagierte Kenntnis von Rechtsverstößen erhalten oder in ihrem Bereich ein Fehlverhalten wahrnehmen, können sie dies über eine digitale Plattform anonym melden oder sich an eine Ombudsperson wenden. Die **Ombudsstelle der Erzdiözese Freiburg** nimmt Hinweise über Verstöße vertraulich entgegen und bietet somit eine neutrale Anlaufstelle, die Hinweispersonen ohne Sorge vor negativen Konsequenzen kontaktieren können.

Die Ombudsstelle ist erreichbar unter:
Telefon: +49 761/2188 577
Email: ombudsperson@rechnungshof-ebfr.de

Beim diözesanen Caritasverband gibt es eine eigene **Meldeplattform**.



5.6 Lernen lohnt sich – Bildungszeit im Ehrenamt

Wer sich für ein Engagement qualifiziert oder weiterbildet, hat zusätzlichen Zeitaufwand. Um nicht eigens Urlaub dafür nehmen zu müssen, können Engagierte für die Teilnahme an bestimmten Fortbildungen Bildungszeit beantragen. Sie haben bis zu fünf Tage im Kalenderjahr Anspruch auf Bildungszeit, d. h. Freistellung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die Teilnehmenden müssen ihren Antrag spätestens neun Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich oder elektronisch beim Arbeitgeber einreichen. Nach der Teilnahme haben sie acht Wochen Zeit, um eine Teilnahmebestätigung vorzulegen.

Die Erzdiözese Freiburg als Körperschaft des öffentlichen Rechts (K.d.ö.R.) ist als Trägerin von Qualifizierungsmaßnahmen im ehrenamt-

lichen Bereich nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg anerkannt. Damit sind alle unselbständigen Einrichtungen der Erzdiözese Freiburg automatisch berechtigt, Maßnahmen nach dem Bildungszeitgesetz für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten durchzuführen. Die Qualifizierungsmaßnahmen müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen: Unter anderem muss der Unterricht pro Tag durchschnittlich sechs Zeitstunden (ohne Pausen) umfassen. Bei Qualifizierungen im Blended-Learning-Format muss der Anteil der Präsenzzeit an der gesamten Veranstaltung überwiegen. *Keine* Bildungsangebote im Sinne des Bildungszeitgesetzes sind Veranstaltungen, bei denen die Teilnahme die Zugehörigkeit zu einer Kirche voraussetzt.

Eine Bestätigung, dass die Erzdiözese Freiburg K. d. ö. R. als Trägerin anerkannt ist, finden Sie **beim Material unten**. Diese kann auf Verlangen zusammen mit dem Antragsformular beim Arbeitgeber eingereicht werden. Weitere Informationen sowie das Antragsformular finden Sie auf der Seite des **Regierungspräsidiums Baden-Württemberg**.

Bei Rückfragen schreiben Sie bitte an ehrenamt@ordinariat-freiburg.de



Material

- * Anerkennung Bildungszeitgesetz
- * Merkblatt Bildungszeit für Ehrenamtliche



<https://ehrenamt.ebfr.de/gut-zu-wissen>



5.7 Kleiner Dank – Geschenke und Bewirtung

Ein Blumenstrauß als Dankeschön für das Engagement in der Erstkommunionvorbereitung, ein gemeinsames Pizzaessen in der Leiterrunde – Geschenke und Bewirtung im Ehrenamt zeigen Wertschätzung und Anerkennung. Geschenke sollten transparent, sinnvoll und angemessen sein, damit sie nicht als Vergütung für geleistete Arbeit missverstanden werden. Auch Bewirtung ist eine Geste des Dankes und grundsätzlich keine Gegenleistung für das Engagement. Offenheit über Regeln und Grenzen hilft, Missverständnisse zu vermeiden.

Geschenke gehören zu einer monetären Anerkennungskultur und sind im Sinne des Steuer- und Sozialversicherungsrechts Sachzuwendungen. Für Sachgeschenke aufgrund eines besonderen persönlichen Ereignisses (z. B. runder Geburtstag, Hochzeit, Geburt eines Kindes, Verabschiedung) beträgt die Freigrenze 60 Euro (brutto). Geldgeschenke an Ehrenamtliche sind stets unzulässig, gleichgültig in welcher Höhe.

Aus Sachgeschenken im Zusammenhang mit kirchlichen Ereignissen resultiert grundsätzlich keine Lohnsteuerverpflichtung. Dies bezieht sich z. B. auf Bibeln, kirchliche Gesangbücher oder Kerzen, die an Gottesdienstbesucher oder Brautpaare, Täuflinge, Erstkommunionkinder usw. übergeben werden.

Geschenke, für die Hauptberufliche oder andere Ehrenamtliche privat gesammelt haben und die von diesen direkt an den oder die Ehrenamtliche übergeben wurden, sind nicht steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Für die Dokumentation von Geschenken nutzen Sie das *Beiblatt Geschenke für Ehrenamtliche* (siehe Material).



Die Bewirtung von Ehrenamtlichen ist nicht steuer- und sozialversicherungspflichtig. Steuerliche Probleme können nur dann auftreten, wenn die Bewirtung über einen angemessenen Rahmen hinausgeht. Wichtig ist, dass Sie eine Teilnehmerliste führen und das Formular zur *Bewirtungsdokumentation für Kirchengemeinden* (siehe Material) ausfüllen.



Material

- * Beiblatt Geschenke für Ehrenamtliche
- * Merkblatt Geschenke an Dritte (z. B. Ehrenamtliche)
- * Formular Bewirtungsdokumentation für Kirchengemeinden
- * Bewirtung Teilnehmerliste



<https://ehrenamt.ebfr.de/gut-zu-wissen>



5.8 Hier spielt die Musik – Was der GEMA gebührt

Ob im Gottesdienst, beim Ehrenamtsfest oder beim Kirchenkonzert, ob bei der Adventsfeier oder beim Seniorennachmittag: Musik kommt an vielen Stellen im kirchlichen Leben zum Einsatz. Damit die Schöpfer der verwendeten Musikwerke nicht leer ausgehen, gibt es die Verwertungsgesellschaft GEMA. Zwischen der GEMA und dem Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) besteht ein Pauschalvertrag über die **Musiknutzung urheberrechtlich geschützter Werke in Gottesdiensten oder „gottesdienstähnlichen Veranstaltungen“**. Daher ist es ohne zusätzliche Melde- oder Vergütungsverpflichtung möglich, urheberrechtlich relevante Musik im Rahmen von liturgischen Feiern zu nutzen. Dazu gehören auch Prozessionen und Umzüge (Fronleichnamsprozession, Martinsumzug oder andere liturgische Feiern außerhalb des Kirchengebäudes).

Für die **Musiknutzung bei kirchlichen Veranstaltungen sowie Konzerten** gibt es seit dem

1. Januar 2024 keinen Pauschalvertrag mehr. Somit muss jede öffentliche Veranstaltung, bei der Musik gespielt wird, bei der GEMA gemeldet werden. Dies gilt sowohl für „live“ vorgetragene Musik als auch für Musik, die von Tonträgern abgespielt wird.

Grundsätzlich erlischt das Urheberrecht 70 Jahre nach dem Tod des Urhebers. Eine GEMA-Relevanz besteht damit nur für solche Musikstücke, deren Urheber/Urheberin vor weniger als 70 Jahren verstorben ist. Allerdings kann ein Werk durch eine aktuelle Bearbeitung wieder geschützt sein.

Um die gespielten Musikwerke auf eine Melde- bzw. Vergütungsverpflichtung zu überprüfen, benötigt die GEMA eine Auflistung der Werke. Darum müssen alle Konzerte und kirchlichen Veranstaltungen, bei denen Musik gespielt wird, der GEMA mindestens drei Tage im Voraus gemeldet werden. Um Veranstaltungen melden zu können, muss sich jede Kirchengemeinde über das GEMA-Portal anmelden und ein digitales Konto erstellen.

Der Tarif hängt davon ab, ob die Veranstaltung im Freien stattfindet und ob Live-Musik gespielt wird. Hier hilft das **Online-Portal der GEMA**, den richtigen Tarif auszuwählen und einen Überblick über die Kosten zu erhalten. Veranstaltungen, die religiösen, kulturellen oder sozialen Belangen dienen und die nachweislich keine wirtschaftlichen Ziele verfolgen, erhalten einen Sondernachlass von 15 Prozent. Als Mitglieder des VDD erhalten alle Kirchengemeinden der Erzdiözese Freiburg einen zusätzlichen Nachlass von 20 Prozent.

Weitere Informationen finden Sie auf der Seite der **GEMA**.

Eine übersichtliche Handreichung zur Musiknutzung bei kirchlichen Veranstaltungen stellen wir Ihnen über den Link **unter Material** zur Verfügung. Dort finden Sie Hinweise zum Anmeldeverfahren und zu den Tarifen sowie Beispiele aus der Praxis.



Für den Bereich der Caritas gelten eigene Regelungen. Die Musiknutzung in Gottesdiensten fällt dann unter den Pauschalvertrag des VDD mit der GEMA, wenn der Gottesdienst in den Räumen der Kirchengemeinde stattfindet oder von pastoralem Personal geleitet wird (z. B. in einer Altenpflegeeinrichtung). Bei Fragen wenden Sie sich an die Ansprechpersonen in Ihrer Einrichtung, beim örtlichen oder beim Diözesanen Caritasverband.



Material

- * Nutzung von urheberrechtlich geschützten Musikwerken – Hinweise für kirchliche Veranstaltungen



<https://ehrenamt.ebfr.de/gut-zu-wissen>



5.9 Ausnahmsweise bezahlt – Engagement mit Aufwandsentschädigung

Rasenmähen, Website-Pflegen, den Basar-Flyer layouts: In manchen Gemeinden oder Einrichtungen gibt es Engagierte, die diese Aufgaben gern im Rahmen ihres Ehrenamtes übernehmen. In anderen Gemeinden oder Einrichtungen wird für einige dieser Tätigkeiten immer wieder jemand gesucht und dann notfalls darauf verzichtet. Wieder andere Gemeinden oder Einrichtungen entscheiden sich, den Engagierten für diese Tätigkeiten eine Aufwandsentschädigung im Rahmen der Ehrenamtspauschale anzubieten. Wenn es Aufgaben gibt, die niemand ehrenamtlich übernehmen möchte, sollten sich die Verantwortlichen überlegen, ob sie eine bezahlte Kraft beauftragen oder auf die Erfüllung dieser Tätigkeit verzichten.

Zu bedenken ist, dass Vergütungen im Ehrenamt Haltungen und Motive verändern können.

Außerdem können innerhalb der Gemeinde oder Einrichtung zwischen unentgeltlich Engagierten und denjenigen, die Geld erhalten, Konkurrenz und Konflikte entstehen. Beachten Sie auch: Ehrenamtliches Engagement dient im Unterschied zu einer Berufstätigkeit nicht zur Sicherung eines Einkommens und zur Bestreitung des Lebensunterhaltes.

Voraussetzungen für eine Aufwandsentschädigung

Personen, die hauptberuflich eine Tätigkeit in der Erzdiözese Freiburg ausüben, erhalten für dieselbe oder gleichartige Tätigkeit keine Aufwandsentschädigung (Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EstG oder Übungsleiterpauschale nach § 3 Nr. 26 EstG).

In bestimmten Fällen kann es zur begründeten Entscheidung für die Zahlung einer Aufwandsentschädigung im Rahmen der steuerrechtlichen Freibeträge (Übungsleiter- oder Ehrenamtspauschale) kommen. Diese ist ihrerseits von Erwerbstätigkeit abzugrenzen, etwa von einer freiberuflichen Tätigkeit oder einem ab-



hängigen Beschäftigungsverhältnis. An das Vorliegen einer nebenberuflichen Tätigkeit sind zwei wesentliche Voraussetzungen geknüpft: Zum einen muss sich die Tätigkeit von einer hauptberuflichen Tätigkeit abgrenzen. Das heißt, sie darf nicht im weitesten Sinne zu den Aufgaben des Hauptberufs gehören. Zum anderen liegt eine nebenberufliche Tätigkeit nur dann vor, wenn sie bezogen auf das Kalenderjahr nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeitberufs in Anspruch nimmt.

Bei Tätigkeiten, die honoriert werden sollen, ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Übungsleiter- oder die Ehrenamtszuschale anzuwenden ist. Die Übungsleiter- bzw. Ehrenamtszuschale kann nicht kumulativ, d. h. neben der jeweils anderen Zuschale, für die identische Tätigkeit bei demselben Auftraggeber angewendet werden. Die Anwendung einer der beiden einschlägigen Zuschalen schließt bei gleicher Tätigkeit die Anwendung der anderen aus.

Übungsleiterzuschale

Unter der Übungsleiterzuschale versteht man eine Vergünstigung nach § 3 Nr. 26 Einkommenssteuergesetz (EStG). Nebenberufliche Einnahmen sind bis zur Höhe des dort genannten Wertes steuerfrei, wenn es sich um eine Tätigkeit für eine gemeinnützige Organisation oder eine juristische Person des öffentlichen Rechts handelt. Von der Übungsleiterzuschale sind nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter/in, Ausbilder/in, Erzieher/in, Betreuer/in, künstlerische Tätigkeiten und die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen sowie vergleichbare nebenberufliche Tätigkeiten abgedeckt.

Neben den steuerlichen Vorteilen sind die Einnahmen auch nicht sozialversicherungspflichtig. Der Freibetrag gilt für ein gesamtes Kalenderjahr pro Person. Daher ist vor Anwendung der Übungsleiterzuschale zu prüfen, ob diese teilweise oder in voller Höhe im laufenden Kalenderjahr nicht bereits ausgeschöpft wurde.

Die Höhe der Aufwandsentschädigung wird von jeder Kirchengemeinde bzw. Einrichtung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben selbst festgelegt.

Ehrenamtszuschale

Anstatt der Übungsleiterzuschale können ehrenamtlich Tätige als Entschädigung für freiwillig geleistete Tätigkeiten pro Kalenderjahr den in § 3 Nr. 26a EStG genannten Wert steuerfrei einnehmen. Sozialversicherungsbeiträge müssen darauf ebenfalls nicht gezahlt werden. Wird der in § 3 Nr. 26a EStG genannte Betrag überschritten, findet die Ehrenamtszuschale keine Anwendung. Der Freibetrag nach § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtszuschale) gilt für ein gesamtes Kalenderjahr. Die Höhe der Aufwandsentschädigung wird von jeder Kirchengemeinde bzw. Einrichtung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben selbst festgelegt.

Ein wesentlicher Unterschied zur Übungsleiterzuschale besteht darin, dass die Ehrenamtszuschale keine Begrenzung auf bestimmte Tätigkeiten vorsieht. Sie kann für jede Art von gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Tätigkeit in Anspruch genommen werden. Ausgenommen sind Tätigkeiten, bei denen ein wirtschaftlicher Nutzen im Vordergrund steht. Des Weiteren ist zu beachten, dass für die ehrenamtliche Tätigkeit keine arbeitsrechtliche verpflichtende Vereinbarung analog eines Arbeitsverhältnisses bestehen darf. Dies ist bereits bei einer Aufwandsentschädigung analog einer vertraglichen, tariflichen oder gesetzlichen Entlohnung bzw. einer fest vereinbarten Vergütung, die nicht frei vereinbart wurde gegeben. In diesen Fällen kann die Ehrenamtszuschale nicht angewandt werden.

Eine ausführliche Darstellung der Thematik einschließlich der rechtlichen Bedingungen bietet die Handreichung für die *Honorierung ehrenamtlichen Engagements in der Erzdiözese Freiburg*, siehe [Material](#).



Material

- * Handreichung für die Honorierung ehrenamtlichen Engagements in der Erzdiözese Freiburg



<https://ehrenamt.ebfr.de/gut-zu-wissen>



5.10 Ressourcen erschließen – Fundraising und Fördermittel

In der Erzdiözese Freiburg gibt es verschiedene Möglichkeiten und Anlaufstellen, um finanzielle Mittel für neue Ideen und Projekte zu akquirieren.

Ob es um die Renovierung eines Gebäudes, eine große Neuanschaffung oder die pastorale Arbeit geht: Das [Referat Fundraising im Erzbischöflichen Ordinariat](#) berät Kirchengemeinden und kirchliche Einrichtungen kostenlos bei der Optimierung ihres Spendenwesens, damit Projekte nachhaltig finanziert und langfristig umgesetzt werden können.

Innovative Projekte und Initiativen im Bereich Ehrenamt können mit dem [pastoralen Innovationsfonds der Erzdiözese Freiburg](#) gefördert werden. Der Fonds unterstützt Vorhaben, die neue Wege des kirchlichen Lebens erproben, ehrenamtliches Engagement stärken oder kreative Antworten auf aktuelle pastorale Herausforderungen geben. Bewerben können sich Kirchengemeinden, Verbände oder Gruppen, die mit ihren Ideen zur Weiterentwicklung kirchlicher Arbeit beitragen möchten.

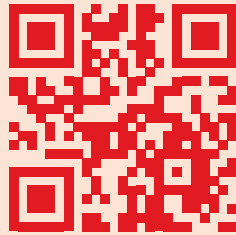
Die [Diözesanarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung](#) (DiAG KEB FR e. V.) bezuschusst mit ihrem Projektfonds neue Projekte der kirchlichen Erwachsenenbildung. Außerdem wird die Weiterentwicklung der ehrenamtlichen

Erwachsenenbildung vor Ort gefördert, z. B. durch Supervision des Leitungsteams eines Bildungswerks zur Teamentwicklung oder die Unterstützung bei der Gewinnung von neuen Engagierten.

Für Maßnahmen im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit bietet das [Umweltportal der Erzdiözese Freiburg](#) einen Überblick über verschiedene kirchliche und öffentliche Förderprogramme. Dort finden Sie Hinweise zu Zuschüssen für energetische Sanierungen, ökologische Projekt oder Bildungsveranstaltungen rund um den Umwelt- und Klimaschutz kirchlicher Einrichtungen.

Darüber hinaus stellt die [Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt \(DSEE\)](#) eine zentrale Informationsplattform zu aktuellen bundesweiten Förderprogrammen bereit. Neben den eigenen Programmen der Stiftung werden dort auch Förderangebote anderer Organisationen und staatlicher Stellen vorgestellt. Die [Förderdatenbank der DSEE](#) ermöglicht eine gezielte Suche nach Themenbereichen, Zielgruppen oder Regionen und hilft so, passende Unterstützungsmöglichkeiten für Projekte und Initiativen zu finden.





<https://ehrenamt.ebfr.de>