

Engagiert in Kirche und Gesellschaft



Grundüberlegungen zur Förderung des Ehrenamts im Bistum Aachen

Bischöfliches Generalvikariat Aachen
Pastoral / Schule / Bildung



Kirche im
Bistum Aachen

Herausgeber:

Bischöfliches Generalvikariat Aachen
Pastoral / Schule / Bildung
Grundfragen und Grundaufgaben der Pastoral
Postfach 10 03 11
52003 Aachen
abt.11@bistum-aachen.de
www.pastoral-schule-bildung.de

2. überarbeitete Auflage April 2014

Alle Rechte vorbehalten
Gedruckt auf umweltschonendem, chlorfreiem Papier

Gestaltung: SCALA Design
Titelfoto: kontrastwerkstatt, fotolia.com

Papier:



Inhalt



I. Aktuelle Situation	4
II. Qualitätskriterien für das Ehrenamt im Bistum Aachen	6
III. Handlungsbedarf und Perspektiven	10
IV. Anhang: Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamts auf diözesaner Ebene	12

I. Aktuelle Situation

Christinnen und Christen engagieren sich in vielfältiger Weise ehrenamtlich in Gesellschaft und Kirche: Sie übernehmen Aufgaben in Politik und Kultur, im Sozial- und Gesundheitsbereich, in Sport, Erziehung und Bildung. Sie engagieren sich in den Grundfunktionen der christlichen Gemeinden, in Liturgie, Verkündigung und Diakonie sowie in Einrichtungen, Projekten und Verbänden. Ihr Handeln ist Teilhabe am Schöpfungsauftrag Gottes und Mitwirkung an der Verwirklichung des Gottesreiches. Es gibt Zeugnis von der Gestaltungskraft christlichen Glaubens in der Welt.

Ehrenamtliches Engagement ist für die Gesellschaft wie für die Kirche unverzichtbar – als Voraussetzung und Ausdruck gelebter Demokratie ebenso wie zum Aufbau und zum Leben der Kirche als „Leib Christi“ (1 Kor 12,12).

„Das Zweite Vatikanische Konzil hat in Erinnerung gebracht und eindeutig festgestellt: Die Kirche als Volk Gottes lebt ... ganz entscheidend von den Charismen, die der Geist Gottes allen Getauften und Gefirmten schenkt.... So bedeutet auf der Grundlage des Evangeliums ehrenamtliches Laienengagement in der Kirche heute, dass Frauen und Männer, Junge und Alte ihre Begabungen im Dienst an den Mitmenschen einbringen, ihren Verantwortungsbereich mitgestalten und somit wirkungsvoll das Miteinander in Kirche und Gesellschaft stärken können“.¹

Ihr Einsatz ist dabei Ausdruck ihrer Teilhabe am gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen, das in der Anteilhabe am königlichen, prophetischen und priesterlichen Amt Christi gründet (*Lumen Gentium* 10; 31).

Verschiedene Studien und eine Enquetekommission des Deutschen Bundestages haben in den letzten Jahren darauf aufmerksam gemacht, dass sich aufgrund von geänderten gesellschaftlichen Bedingungen ein Wandel des Ehrenamtes vollzogen hat. Dies betrifft sowohl Art und Umfang des Engagements als auch das Selbstverständnis der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen.

Der Motivations- und Erwartungswandel artikuliert sich auch in einer neuen Begrifflichkeit. Verstärkt wird vom „freiwilligen“ oder „bürgerschaftlichen Engagement“ bzw. in kirchlichem Kontext von „Neuem Ehrenamt“ gesprochen. Bisweilen wird hier sogar die Forderung laut, auf die begriffliche Differenzierung von Haupt- und Ehrenamtlichkeit zu verzichten und damit auch das Denken in vermeintlich hierarchisch angeordneten Kategorien zu überwinden.²

Auch in der Kirche muss es zukünftig darum gehen, nicht mehr Helfer/innen und Zuarbeiter/innen für vorab definierte Aufgaben im Dauerengagement zu suchen, sondern freiwillige Mitarbeiter/innen, die aufgrund von eigenen Interessen, Kompetenz und Charismen mitgestalten wollen. Besonders Menschen aus modernen und postmodernen Milieus engagieren sich, sofern für sie im Ehrenamt echter Gestaltungsspielraum gegeben ist, sie aktiv an der Zielfindung mitwirken können, in ihren spezifischen Fähigkeiten nachgefragt werden und auch an Entscheidungen partizipieren.³ Das Ehrenamt hat sich als „Subjekt kirchlichen Handelns“ entdeckt. Spaß, Selbstverwirklichung, Sinn, Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung sind zu zentralen Motivatoren geworden.

Die Hauptabteilung Pastoral / Schule / Bildung im Bischöflichen Generalvikariat Aachen möchte vor diesem Hintergrund die Förderung, Stärkung und Begleitung der bereits tätigen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen im Bistum Aachen sowie die Gewinnung von neuen Freiwilligen unterstützen und zukunftsorientiert ausrichten. Dies geschieht zum einen in der Verpflichtung gegenüber den Beschlüssen der Bistumstage 1996 und 2001/02 (Leitlinie 7) wie auch angesichts von Umstrukturierungsprozessen, Personalknappheit und Finanzkürzungen. Nicht zuletzt durch diese Entwicklungen ist das kirchliche Ehrenamt unter den Verdacht von „Lückenbüßertum“ und „Funktionalisierung“ in Zei-

ten ökonomischer Zwänge geraten. Aus theologischer Perspektive aber gilt: Ehrenamt, ordinerter Dienst und hauptberufliche pastorale Tätigkeit sind je eigenständige Formen des Dienstes in der Kirche. Sie stehen nicht in Konkurrenz zueinander, sondern ergänzen sich als je spezifische Berufungen mit eigenen Charismen und Aufgabenstellungen.

Dennoch sind gerade hier Fragen der Verhältnisbestimmung zueinander zu klären und Kriterien zur Differenzierung von Haupt- und Ehrenamtlichkeit zu entwickeln: Wie werden angesichts abnehmender Priesterzahlen die Aufgaben zwischen hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen neu verteilt? Was sind originäre Aufgaben der beauftragten pastoralen Laienberufe? Welche Verantwortungsspielräume gibt es für ehrenamtlich Engagierte? Wie gelingt die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Ehrenamt? Wie kann die Kompetenz ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen gestärkt werden? Wie kann eine verbesserte Kommunikations- und Konfliktkultur und damit ein respektvoller Umgang auf Augenhöhe erreicht werden?

Die hier vorgelegten „Grundüberlegungen zur Förderung des Ehrenamts im Bistum Aachen“ gehen von den bistümlichen wie gesellschaftlichen Rahmenbedingungen aus und wurden in enger Abstimmung mit Vertreter/innen des Diözesanrats der Katholiken im Bistum Aachen und der katholischen Jugend- und Erwachsenenverbände formuliert. Sie gelten für alle kirchlichen Einrichtungen im Bistum Aachen. Die besondere Zielsetzung der Förderung des verbandlichen Ehrenamtes liegt in den Händen des jeweiligen Verbandes.

Die Überlegungen stellen erstens Qualitätskriterien auf, die helfen sollen, die Kultur des Miteinanders von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen auf den verschiedenen Ebenen kirchlichen Handelns zu verbessern. Sie wenden sich damit in

erster Linie und ausdrücklich an die hauptamtlich und hauptberuflich in der Kirche Tätigen. Ihre Aufgabe ist es, die Kompetenzen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen zu entdecken, zu fördern und zu stärken, sie in ihrem Dienst zu begleiten und zu unterstützen und neue ehrenamtliche Mitarbeiter/innen zu gewinnen. Für diesen „Dienst an den Diensten“ bilden die Qualitätskriterien eine Richtschnur. Zweitens nehmen sie die hinter den messbaren Kriterien liegende Notwendigkeit zu einem Perspektivwechsel in der Ehrenamtsdebatte im Sinne einer Haltungs- und Kulturfrage ernst, markieren darauf hin konkrete Handlungsbedarfe und geben Anstöße für neue diözesane Maßnahmen und Projekte. Schließlich bietet der Anhang einen Überblick darüber, welche Unterstützungsmöglichkeiten für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen auf der Diözesanebene bereits angeboten werden.

¹ Zentralkomitee der deutschen Katholiken: Für eine Kultur des Ehrenamtes. Handlungsempfehlungen an Verantwortliche in Kirche und Gesellschaft, Bonn 2004, 4.

² Rainer Bucher, Impulsreferat beim Thementag der Hauptabteilung Pastoral / Schule / Bildung in Aachen am 11.3.2013.

³ MDG-Milieuhandbuch 2013. Religiöse und kirchliche Orientierungen in den Sinus-Milieus, Heidelberg/München 2013.

II. Qualitätskriterien für das Ehrenamt im Bistum Aachen

Gemeinden, kirchliche Projekte, Einrichtungen und Verbände, die Menschen in einem Ehrenamt halten und neue Freiwillige gewinnen möchten, stehen heute in Konkurrenz zu zahlreichen anderen Organisationen, Vereinen und Initiativen, die zum Teil über „Freiwilligenbörsen“ offensiv um potenzielle ehrenamtliche Mitarbeiter/innen werben. Von Seiten der Kirche fühlen sich viele Menschen nicht umworben! Nicht selten kommt das Gefühl hinzu, den dort (vermeintlich oder tatsächlich) geforderten „Bedingungen“ nicht zu entsprechen.⁴ Es ist daher für die Kirche überlebensnotwendig, das gewandelte Selbstverständnis sowohl von langjährig Engagierten als auch von potenziellen neuen Ehrenamtlichen wahrzunehmen und sich mit ihren Erwartungen, Motivationen und Wünschen auseinander zu setzen.

Die folgenden Qualitätskriterien setzen hier an. Sie möchten zu guten Rahmenbedingungen für ehrenamtlich engagierte Frauen und Männer im Bistum Aachen beitragen und so die Weiterentwicklung der Kultur des Ehrenamtes strukturell sichern helfen. Sie gelten gleichermaßen für bereits existierende Aufgaben wie auch für neue Aktivitäten. Aus den Qualitätskriterien für das Ehrenamt erwachsen für die Träger und ihre hauptberuflich und hauptamtlich Tätigen die Standards für ihren „Dienst an den Diensten“.

1. Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen wünschen für ihr Engagement ein klares Aufgabenprofil

Wer ein Ehrenamt übernehmen oder eine neue Aufgabe entwickeln will, muss wissen, auf was er / sie sich einlässt: Was ist zu tun? Wofür bin ich zuständig? Was muss ich dafür können? Welche Ziele werden mit dieser Aufgabe verfolgt? Welche Kooperationspartner/innen gibt es? Welche Chancen bietet das konkrete Ehrenamt? Existieren Freiräume zur Weiterentwicklung der Aufgabe?

Erforderliche Kultur:

- Transparenz und Offenheit in der Kommunikation mit dem / der Interessierten
- Interesse an und Ernstnehmen der Person, der Kompetenzen und der Motivation des / der Interessierten
- Offenheit für neue Projekte

Erforderliche Bedingungen:

- (Institutionen-)Interne Klärung der oben genannten Fragen
- Erstellung einer „Tätigkeitsbeschreibung“, die Orientierung und Entscheidungsfindung ermöglicht
- Gelegenheit zu „Schnuppertagen“, zur Hospitation, zur „Probezeit“
- Bereitstellen von Angeboten zur Kompetenzentwicklung und Qualifizierung

⁴ MDG-Milieuhandbuch 2013. Religiöse und kirchliche Orientierungen in den Sinus-Milieus. Heidelberg/München 2013.

2. Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen wünschen für ihr Engagement einen kalkulierbaren zeitlichen Rahmen bzw. einen projektbezogenen Auftrag

Wer bereit ist sich zu engagieren, will wissen, wie viel Zeit für die konkrete Aufgabe benötigt wird: Das gilt sowohl zur verantwortlichen Entscheidungsfindung als auch zur Zufriedenheit in der künftigen Aufgabe.

Erforderliche Kultur:

- Wertschätzung auch zeitlich befristeter und „kleiner“ Engagements
- Kultur „des Wandels“

Erforderliche Bedingung:

- Realistische Absprache bezüglich des zeitlichen Rahmens: nötige Stundenzahl, mögliche Befristung der Aufgabe oder des Engagements
- Offizielle, wenn möglich öffentliche Einführung und Begrüßung im neuen Ehrenamt, z.B. durch Vermeldung oder Vorstellung im Gottesdienst, Pfarrbrief, Internet
- Offizielle, möglichst öffentliche Verabschiedung bei Beendigung einer Tätigkeit

3. Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen wünschen für ihr Engagement klare organisatorische und strukturelle Rahmenbedingungen

Wer sich neu engagieren will, benötigt Informationen über die zur Verfügung stehende Infrastruktur und die Arbeitsbedingungen: Welche Räume (Gestaltungsmöglichkeiten, Aufbewahrungsmöglichkeiten, Belegungszeiten...), Materialien (Spiele, Medien...), Geräte (Kopierer, Telefon, Fax, PC, Musikanlagen...) stehen zur Verfügung? Wer hat oder erhält ggf. notwendige Schlüssel? Gibt es einen Etat für die Tätigkeit? Wo sind Kooperationspartner/innen? Wer sind Ansprechpartner/innen im Arbeitsfeld und bei Fragen und Konflikten?

Erforderliche Kultur:

- Selbstverständliches zur-Verfügung-stellen der vorhandenen Arbeitsmöglichkeiten und Zugriff auf Infrastruktur
- Entschädigungsmöglichkeit für Kosten
- Information über bestehenden Versicherungsschutz

Erforderliche Bedingungen:

- Klärung der oben benannten Fragen
- Information betroffener Personen, z.B. Hausmeister/innen, Verwaltungsmitarbeiter/innen
- Abgrenzung des ehrenamtlichen zum hauptamtlichen / beruflichen Arbeitsbereich

4. Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen wünschen für ihr Engagement Mitgestaltungs- und Mitentscheidungsmöglichkeit

Wer bereit ist, Verantwortung zu übernehmen und mitzuarbeiten, will ernst genommen werden, mitgestalten und auch in Zielfindung und -definition mitentscheiden.

Erforderliche Kultur:

- Anpassung der geübten Praxis und ggf. auch der rechtlichen Bestimmungen in den Gruppen, Räten, Gremien und Versammlungen an die Volk-Gottes-Theologie des Zweiten Vatikanischen Konzils, die „Würzburger Synode“ und diözesane Richtlinien

Erforderliche Bedingungen:

- Regelmäßige für das Engagement notwendige Information und Kommunikation
- Einbindung in ein Team zur Vermeidung von Vereinzelungs- und Klerikalisierungstendenzen
- Mitentscheidungs- und Mitgestaltungsmöglichkeit im ehrenamtlichen Arbeitsbereich oder bei damit verbundenen Aufgaben und Themen

5. Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen wünschen für ihr Engagement Begleitung und Unterstützung

Wer sich ehrenamtlich / unentgeltlich engagiert, möchte die eigenen Kompetenzen einbringen sowie ggf. erweitern, und erwartet bei Bedarf Beratung, Begleitung und Unterstützung.

Erforderliche Kultur:

- Bereitschaft der hauptamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter/innen zum „Dienst an den Diensten“
- Anerkennung der Motivation und der Wünsche der ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen
- Wahrnehmen der Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten

Erforderliche Bedingungen:

- Unterstützung in der Einarbeitungsphase
- Benennung von Ansprechpartner/innen für die kontinuierliche Begleitung und fachliche Unterstützung
- Integration neuer Mitarbeiter/innen in bestehende Gruppen und Strukturen
- Organisatorische Integration: z. B. Aufnahme in den Postverteiler, in Mail- und Telefonlisten, Pfarrbrief u. a., Weitergabe von Informationen an relevante Stellen zur Unterstützung
- Regelmäßiger Erfahrungsaustausch und Reflexion
- Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildung sowie in besonderen Feldern an Supervision, zur Stärkung und ggf. Ergänzung bereits vorhandener Kompetenzen
- Unterstützung und Förderung in der Persönlichkeitsentwicklung und Spiritualität: z. B. durch Ermöglichung von Besinnungstagen, Exerzitien, „Oasentagen“, Glaubensseminaren usw.

6. Ehrenamtliche Mitarbeiter/innen wünschen für ihr Engagement Wertschätzung

Wer sich ehrenamtlich engagiert, will, dass sein Engagement Freude macht und Wertschätzung erfährt.

Erforderliche Kultur:

- Entwicklung und Pflege einer Kultur des Ehrenamtes, die Wertschätzung zeigt, z.B.:
 - Erfolge der Arbeit sichtbar / öffentlich machen
 - Dankeschön-Feiern / -Veranstaltungen
 - Anerkennungsgeschenke oder Auszeichnungen
 - Beachtung von persönlichen Festtagen
 - ehrliches Interesse an der geleisteten Arbeit
 - regelmäßige Rückmeldungen
 - Dokumentation der geleisteten Arbeit (z. B. über den NRW-Ehrenamtsnachweis)
 - Ausstellen von Zertifikaten über die geleistete Arbeit sowie über die vorhandenen bzw. erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen

Erforderliche Bedingungen:

- Schaffung von guten Rahmenbedingungen für die ehrenamtliche Arbeit (s. Punkte 1 - 5)

7. Hauptamtliche Mitarbeiter/innen brauchen die verbindliche Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen

Nicht nur ehrenamtliche Mitarbeiter/innen haben Wünsche und Erwartungen. Eine gute Zusammenarbeit von hauptamtlichen/hauptberuflichen Mitarbeiter/innen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen erfordert ein Konzept für die gemeinsame Arbeit. Im Dialog mit den bereits engagierten ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen ist vor Ort eine Auseinandersetzung mit den genannten Qualitätskriterien und den geforderten Bedingungen notwendig. Oft sind vorab auch auf Seiten der Institutionen und der in ihnen tätigen hauptamtlichen bzw. hauptberuflichen Mitarbeitern/innen verbindliche Klärungen und Prozesse in die Wege zu leiten.

Auf Seiten der Institution: Klärung

- des eigenen Profils (Wer sind wir?)
- der Zielsetzung (Was wollen wir erreichen?)
- der Notwendigkeiten (Welche Bereiche benötigen aktuell und / oder in Zukunft ehrenamtliche Mitarbeit?)
- der Freiheit für die Entstehung neuer Aktivitäten
- der Erwartungen an ehrenamtliche Mitarbeiter/innen (Welche Voraussetzungen sollen sie erfüllen?)
- der vorhandenen Möglichkeiten (Was bieten wir an?)
- der bisherigen Ehrenamtskultur (Welchen Stellenwert haben ehrenamtliche Mitarbeiter/innen bisher?)

Auf Seiten der hauptamtlichen/-beruflichen Mitarbeiter/innen: Klärung

- der eigenen Rolle
- der eigenen Wünsche und Erwartungen (Was ist mein / unser Gewinn?)
- der eigenen Befürchtungen (Was möchte/n ich / wir auf keinen Fall?)

III. Handlungsbedarf und Perspektiven

1. Internetplattform: „Netzwerk Ehrenamt“

Das Portal www.netzwerk-ehrenamt.de soll Informationsaustausch und Vernetzung der im Bistum tätigen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen ermöglichen. Auf der Seite sind abrufbar:

- Kontaktdaten von Ansprechpartnern/innen
- FAQs
- Informationen zu Angeboten und Veranstaltungen inklusive Verlinkung
- Ideen, Erfahrungsberichte, Praxistipps
- Materialien
- Hinweise auf rechtliche Grundlagen, Gesetzestexte, Informationen zur steuerlichen Absetzbarkeit und zu Versicherungsfragen

Die Kooperation mit dem Diözesanrat der Katholiken muss dafür geklärt werden.

2. Öffentlichkeitsarbeit

Von Seiten der Abteilung Kommunikation sind anlässlich von Ereignissen und Jahrestagen (z.B. „Tag des Ehrenamtes“, „Internationaler Tag der Freiwilligen“) gezielte Aktivitäten zum Sichtbarmachen ehrenamtlicher Arbeit im kirchlichen Kontext zu leisten. Besonderen Stellenwert nimmt in diesem Kontext die Berichterstattung über diözesane Aktionen und Veranstaltungen wie die Auszeichnung von Projekten als „Lebendige Schätze im Bistum Aachen“ oder das Ehrenamtsfest ein.

3. Label „Gutes Ehrenamt“

Zur Idee, einer bestimmten Anzahl von Einrichtungen, Projekten und Gemeinden im Bistum, die die Kriterien des hier vorliegenden Papiers umsetzen, jährlich ein entsprechendes Label zu verleihen, wird ein Diskussions- und Entwicklungsprozess angestoßen. Denkbar ist die Entwicklung eines Siegels oder Buttons, das/der von einer Jury zeitlich befristet vergeben wird.

4. Bereitstellung von Mitteln für die Aufwandsentschädigung von Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche Arbeit ist mit Kosten verbunden. Bisher gibt es keine einheitliche und abgesicherte Form der Aufwandsentschädigung (z.B. Fahrtkosten) für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen. Es wird auf Regelungen hingearbeitet, die es bestehenden Systemen (Pfarrei, Kirchengemeindeverband, Einrichtung) ermöglichen, die Kostenaufwendungen ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen abzusichern. Es darf nicht sein, dass man sich Engagement finanziell nicht erlauben kann!

5. Qualifizierung

Vertreter/innen der Hauptabteilung Pastoral / Schule / Bildung entwickeln gemeinsam mit Vertretern/innen der Hauptabteilung Pastoralpersonal auf der Basis der je eigenen Fachkompetenz die Grundlage dafür, dass offene Qualifizierungsangebote konzipiert werden können, die sowohl hauptamtliche als auch ehrenamtliche Mitarbeiter/innen ansprechen und berücksichtigen, dass sich die Verhältnisbestimmung und das Rollenverständnis von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in einem Veränderungsprozess befinden.

6. Spirituelle Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen

Das Engagement ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen ist Ausdruck und Zeugnis ihrer Teilhabe am gemeinsamen Priestertum aller Gläubigen (*Lumen Gentium 10; 31*). Dieser Dimension des ehrenamtlichen Einsatzes soll durch die Schaffung von offenen Angeboten auf Bistums- und Regionalebene zur geistlichen Bildung und Begleitung, die das spezifisch christliche Verständnis von Ehrenamt reflektieren, Rechnung getragen werden.

7. Projektstelle „Ehrenamtskoordination“

In der Hauptabteilung Pastoral / Schule / Bildung wird auf drei Jahre befristet eine „Projektstelle Ehrenamtskoordination“ eingerichtet. Sie versteht sich im Sinne einer Querschnittsaufgabe, hat eine koordinierende Funktion und vernetzt ehrenamtsbezogene Akteure miteinander. Ihre zentrale Aufgabe ist, den Auftrag, die Rolle und die Gestalt des Ehrenamts im kirchlichen und gesellschaftlichen Raum gemäß seiner strategischen Bedeutung weiterzuentwickeln. Dabei sollen Qualifizierungsangebote für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen gewährleistet und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen konkrete Unterstützung in der operativen Arbeit (z. B. durch Materialservice für liturgische Dienste) und in Konfliktfällen (z. B. durch eine unabhängige Mediationsinstanz) angeboten werden. Auch hier ist die Kooperation mit dem Diözesanrat zu klären, u. a. im Hinblick auf die Öffnung von verbandlichen Fortbildungsangeboten für andere ehrenamtliche Mitarbeiter/innen.

8. Rahmenordnung für kirchliches Ehrenamt

Um die Verbindlichkeit der genannten Qualitätskriterien und die Durchsetzbarkeit der beschriebenen Rahmenbedingungen zu gewährleisten, wird eine Rahmenordnung für kirchliches Ehrenamt im Bistum Aachen entwickelt. Sie legt fest, auf welcher Ebene und durch wen Befugnisse geregelt werden, und hat das Ziel, möglichst allen ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen gleich gute Bedingungen für Ihr Engagement zur Verfügung zu stellen.

IV. Anhang: Maßnahmen zur Förderung des Ehrenamtes auf der Ebene des Bistums

Gemäß des Prinzips der Subsidiarität geschehen Gewinnung, Qualifizierung, Einsatz und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen vorrangig auf der Ebene der Kirche am Ort und der Mittleren Ebene. Die Förderung des Ehrenamtes ist jedoch zentraler Aufgabenbereich in allen kirchlichen Handlungsfeldern.

Aufgabe der Hauptabteilung Pastoral / Schule / Bildung ist die Entwicklung pastoraler Konzepte und Impulse. Als Dienstleisterin unterstützt sie die Aktivitäten der Kirche am Ort, der Mittleren Ebene sowie der Verbände, Initiativen, Einrichtungen und Räte.

Zu den Angeboten und Maßnahmen der Hauptabteilung im Bereich der Ehrenamtsförderung gehören derzeit:

1. Diözesane Ausbildung, Fortbildung, Begleitung

■ Ausbildung:

- Notfallseelsorge: Abt. 1.2
- Trauerpastoral: Abt. 1.2
- Mitarbeit in Katholischen Öffentlichen Büchereien:
Katechetisches Institut
- Telefonseelsorge: Abt. 1.2
- Schulungen im Bereich Missbrauchsprävention durch den Präventionsbeauftragten
- Seelsorge im Hospiz: Abt. 1.2

■ Fortbildung:

- Taufvorbereitung für Erwachsene: Abt. 1.1
- Mitarbeit im Büchereiwesen, z. B. Leseförderung, Öffentlichkeitsarbeit, Literarische Themen:
Katechetisches Institut
- Mobbingberatung: Abt. 1.2
- Stadtteilarbeit: Abt. 1.2
- Experte/in für Soziale Belange vor Ort: Abt. 1.1
- Leitung von Gemeinden nach c. 517 § 2 CIC: Abt. 1.2
- Gemeinschaftliche Leitung von GdG, Pfarrei und Gemeinde: Abt. 1.1 und 1.2
- Themen der Pastoral: Ausweisen von Angeboten speziell für hauptamtliche bzw. ehrenamtliche Mitarbeiter/innen und von gemeinsamen Angeboten:
Abt. 1.1 und 2.1
- Fortbildungen für hauptamtliche/-berufliche Mitarbeiter/innen zum Thema „Ehrenamt“: Abt. 2.1

■ Katechetische Angebote:

- Beratung und Bereitstellung von Materialien:
Katechetisches Institut, Abt. 1.1

■ Begleitung:

- Gemeinde-, Pfarrei und GdG-Räte: Abt. 1.1 und Abt. 1.2
- Pastorkonzeptentwicklung in GdG: Abt. 1.1 und Abt. 1.2
- GdG-Entwicklung: Abt. 1.1 und Abt. 1.2.

■ Erfahrungsaustausch:

- Mitglieder in der Pfarreileitung nach c. 517 § 2 CIC und in der Gemeindeleitung in Gemeinschaft: Abt. 1.2
- Mitarbeiter/innen in Krankenhausbüchereien und großen Katholischen Öffentlichen Büchereien: Katechetisches Institut
- Erwachsenenkatechese und -katechumenat: Abt. 1.1

■ Spirituelle Angebote: Fachstelle für Exerzitienarbeit im Bistum Aachen

- Exerzitien
- Wallfahrten
- etc.

2. Regionale Strukturierung und Angebote

Das Subsidiaritätsprinzip greift bei Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen auf der Ebene der Region wie der Kirche am Ort. Um die Schulung von ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in räumlicher Nähe sicher zu stellen, hat das Bistum Aachen entsprechende Vereinbarungen mit den vier Katholischen Foren für Erwachsenen- und Familienbildung getroffen. Vor allem im Bereich der liturgischen Dienste und der Qualifizierung von ehrenamtlichen Mitarbeitern/innen werden hier, entsprechend des aktuellen Bedarfs, konkrete Themenstellungen eingebracht und angeboten.

Beispiele:

- Schulungen für Lektoren/innen
- Aus- und Fortbildungen für Leiter/innen von Wort-Gottes-Feiern
- Aus- und Fortbildungen für Leiter/innen im Begräbnisdienst
- Qualifizierungsangebote für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in Leitungsverantwortung
- Qualifizierung von ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in Gemeinde, Pfarrei- und GdG-Gremien

Auf der Mittleren Ebene geschieht Förderung des Ehrenamtes auch im Bereich der Zielgruppenpastoral. Sie bildet einen zentralen Aufgabenbereich und ist ein entscheidendes Qualitätsmerkmal z. B. in den Arbeitsfeldern der Jugend- und Erwachsenenpastoral. Dort wird ein breit gefächertes Fortbildungs- und Schulungsprogramm angeboten. Die Jugendbeauftragten des Bistums Aachen stehen den ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in der kirchlichen Jugendarbeit in regional angesiedelten, gut erreichbaren Servicestellen zur Förderung, Stärkung und Begleitung zur Verfügung.

3. Entwicklung von Konzepten für die Arbeit von und mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen

- „Orientierungspunkte für die Beauftragung von Verantwortlichen im Bistum Aachen“: Abt. 1.1
- Arbeitshilfe zur Entwicklung von Pastorkonzepten in den Gemeinschaften von Gemeinden: HA 1
- Rahmenpläne für die Ausbildung von Lektor/innen, Kommunionhelfer/innen, Leiter/innen von sonn- und feiertäglichen Gemeindegottesdiensten sowie Leiter/innen von Begräbnisgottesdiensten und Wort-Gottes-Feiern: Abt. 1.1
- Vereinbarung der „Arbeitsgemeinschaft Mobbing-Kontakt-Stelle“: Abt. 1.2
- Fortbildungskonzept der stadtteilbezogenen Arbeit: Abt. 1.2
- Rahmenkonzept „Kirchenmusik“: Abt. 1.1
- Rahmenordnung „Kirchliche Kinder- und Jugendarbeit“: Abt. 1.3
- Rahmenkonzepte Notfallseelsorge, Telefonseelsorge: Abt. 1.2

4. Beauftragung für den ehrenamtlichen Dienst

- Beauftragung für die Mitarbeit an der Pfarreileitung im Rahmen von c. 517 § 2 CIC und in der Gemeindeleitung in Gemeinschaft: Abt. 1.2 und Abt.1.1
- Beauftragung der Leiter/innen von Begräbnisgottesdiensten durch den Bischof: Abt.1.1
- Beauftragung der Kommunionhelfer/innen und der Leiter/innen von Wort-Gottes-Feiern durch die Regionaldekane
- Beauftragung für die Notfallseelsorger/innen, Telefonseelsorger/innen, Ehrenamtliche in der Trauerpastoral durch die Regionaldekane
- Beauftragung von „Verantwortlichen“ durch die Regionaldekane

5. Kultur der Wertschätzung

Im Rahmen eines wertschätzenden Umgangs mit ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen gibt es vielfältige Angebote, einige seien hier erwähnt:

- „Dankeschön-Tage“ für Ehrenamtliche in der Männerarbeit: Abt. 1.3
- „Kollegiales Abendessen“ der Mitarbeiter/innen der Notfallseelsorge: Abt. 1.2
- Jährliches Ehrenamtsfest für die Mitarbeiter/innen der Telefonseelsorge: Abt. 1.2
- Jährliche Besinnungstage für Mitarbeiter/innen im Büchereiwesen und ihre Partner/innen, Buchpräsentation anlässlich von Jubiläen: Katechetisches Institut
- Jahrestagung der Ehrenamtlichen der „Mobbing-Kontakt-Stelle“: Abt. 1.2
- „Lebendige Schätze im Bistum Aachen“ als gemeinsame Aktion des Bischofs und des Diözesanrats der Katholiken zur Auszeichnung von Projekten ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen: Abt. 1.1
- Ehrenamtsfest auf Diözesanebene auf Einladung des Bischofs und des Diözesanrats der Katholiken mit Gottesdienst und kulturellem Rahmenprogramm für wechselnde Gruppen von ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen alle zwei bis drei Jahre: Abt. 1.1

Engagiert in Kirche und Gesellschaft



Kirche im
Bistum Aachen