

# Zündkerze

**Impulse der Prodekanatssynode München-Nord**  
für die Mitglieder der 14 Kirchenvorstände im Prodekanat

**Ausgabe 3** – zur 5. Tagung der Prodekanatssynode am 08.07.2008



**Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Mitglieder der Kirchenvorstände  
im Prodekanatsbezirk München-Nord!**

Mit der dritten Ausgabe der Zündkerze informieren wir Sie wieder über die Arbeit der Prodekanatssynode, die am 8. Juli 2008 zu ihrer 5. Tagung in der Korneliuskirche in Karlsfeld zusammen kam.

Unser Schwerpunkt stand unter dem Motto **„Rund ums Ehrenamt“**. Dieses Thema hat hohe Aktualität, weil wir vor einem Paradigmenwechsel (weg vom „lebenslangen“ und hin zum „temporären“ Ehrenamt) stehen.

Wir konnten für unsere Tagung die kompetente Referentin für das Thema, Frau Professor Dr. Beate Hofmann von der Evangelischen Fachhochschule Nürnberg, gewinnen.

Die Zündkerze enthält zum einen die Ergebnisse der fünf Arbeitsgruppen; Sie finden diese unkommentiert gewissermaßen als „Baukasten“. Zum anderen haben wir das interessante Handout der Referentin mit den 5 „B“s des Ehrenamts beigefügt.

Wir versenden (aus Kostengründen und weil wir nicht alle Email-Adressen Ihres Kirchenvorstands haben) die Ausgaben der Zündkerze als pdf-Dokument via Email an die geschäftsführenden Pfarrerrinnen und Pfarrer sowie an die (stellvertretenden) Mitglieder der Prodekanatssynode. Wir bitten Sie, für die restlichen Mitglieder Ihres Gremiums Kopien anzufertigen und genügend Zeit für den Bericht aus der Prodekanatssynode einzuräumen. Wir versprechen uns dadurch mehr Wissen voneinander, bessere Kooperation und Unterstützung im Prodekanatsbezirk und eine klarere gemeinsame inhaltliche Ausrichtung.

Behüt Sie Gott! Herzlich grüßt Sie

das Präsidium der Prodekanatssynode München-Nord

**Heiner Hochkirch**

**Renate Wanner-Hopp**

**Dekan Uli Seegenschmiedt**

**Bericht von der 5. Tagung in der Korneliuskirche**

**1. Gruppe: „Projektorientiert mitarbeiten – welche Voraussetzungen müssen wir dafür schaffen?“**

Ergebnisse:

Projekte können z.B. sein: Public-Viewing (die SZ hatte dafür den schönen Ausdruck „Rudelglotzen“ erfunden!), Kirchenküche, Unterstützung der Sozialarbeit, Freizeiten, Arbeiten in der Gemeinde an der Bausubstanz, Fortbildungen, Kompetenzkurse für Eltern

Zunächst gilt es festzustellen, welcher Bedarf für welche Projekte besteht. Projekte, für die wir Ehrenamtliche suchen, müssen in die Gemeinde, in die Region passen. Dazu stellt sich die Frage: Was ist in der Gemeinde erforderlich?

Wenn ein Projekt geplant/gefunden/als erforderlich empfunden wird, gilt es, dafür geeignete Personen zu suchen. Das kann durch die Ideengeber des Projekts, durch Hauptamtliche, durch Ehrenamtliche geschehen. Klar festzulegen ist der zeitliche Rahmen (von einem zu gestaltenden Abend bis hin zu lang laufenden Projekten mit hohem Zeitaufwand).

Für das Projekt müssen Verantwortliche gesucht werden, die von Hauptamtlichen unterstützt werden – zum Beispiel über Kontakte in der Öffentlichkeitsarbeit, beim Druck von Plakaten, Verwendung von Email-Verteiler in der Gemeinde oder Adressenbestand. Projekte können auch vollständig Ehrenamtlichen durchgeführt und verwaltet werden.

Die Kosten sind vorab zu klären: Material, Hilfsmittel, ggf. Honorar oder Aufwandsentschädigung, z.B. Vergünstigungen bei Freizeiten für Projektmitarbeiter usw.

Ältere („Neurentner“) können dankbare Ansprechpartner für Projektarbeit sein. Ihr Wissen kann wertvolle Unterstützung bringen (Beispiel: Koch für „Männerkochkurs“).

Außerdem sinnvoll: Kontakt zu örtlichen Betrieben, zu den Nachbargemeinden

Wichtig sind Begrüßung und Verabschiedung der Ehrenamtlichen „auf Zeit“ (vielleicht gibt es später wieder einmal ein interessantes Projekt).

## 2. Gruppe: „Wie kann das Ehrenamt neu attraktiv gemacht werden? Was können wir in unseren Gemeinden dazu beitragen?“

Ergebnisse:

Man wünscht sich, dass bereits ehrenamtlich tätige Menschen dabei bleiben, deshalb:

- Motivation derer erhalten, die bereits aktiv sind.
- Für bestimmte Projekte neue Leute gewinnen, wobei die Projekte zeitlich begrenzt sind.
- Neue Projekte auf verschiedenen Werbewegen vorstellen (Zeitung, Gemeindebrief), bei Jugendlichen z.B. Internet etc.
- In größeren Räumen denken, d.h. Projekte ggf. in mehreren Kirchengemeinden gleichzeitig gemeinsam durchführen, damit haben wir einen größeren Spielraum, Ehrenamtliche zu gewinnen.
- Ehrenamtliche gestalten mit, ihre Motive erkennen, sinnvolle Tätigkeiten anbieten
- Wer sich ehrenamtlich betätigen will, sollte sich selbst die Frage stellen: „Was will ich machen, wie ist meine Philosophie für mein Engagement?“
- Unterschiedliche Gründe gibt es für das Engagement bei Jugendlichen oder Erwachsenen (bei Jugendlichen z.B.: wer sind die Leute, die dabei sind, zeitliche Beschränkung, weil die Aktion „cool“ ist etc.)
- Ich muss mich mit meiner ehrenamtlichen Tätigkeit identifizieren können.
- Das Betätigungsfeld für Ehrenamtliche ist breit gefächert (Kirche, Nachbarschaftshilfe, Sportvereine, sonstige Vereinsarbeit)
- Bei Veranstaltungen Leute wahrnehmen, die etwas machen wollen.
- Zu Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit: Einführung und Vorstellung der Ehrenamtlichen
- Anerkennung der Tätigkeit durch das Team, bei Veranstaltungen, durch Hauptamtliche etc.

## 3. Gruppe: „Mitarbeitende gewinnen – was können wir für mehr Erfolg tun?“

Ergebnisse:

- Neues Thema: zeitliche Befristung des Engagements
- Angebote ermitteln: wo gibt es Menschen, die ehrenamtlich tätig sein wollen und wer sind diese Menschen?
- Problem: Divergenz von Angebot und Nachfrage: Was wird angeboten, was wird gebraucht?
- Idee: Freiwilligenpools aufbauen (stadtteilmäßig, auch andere Institutionen umfassend, besser: Gemeindeintern)
- Wie kommt man an Freiwillige heran?
- Ehrenamtliche sind motiviert
- Hilfreich: Gemeindegliederkarte

- Vor allem zu Beginn des Ruhestandes erhöhte Bereitschaft. Sie wollen sich sinnvoll betätigen und möchten anerkannt werden.
- Allerdings werden auch junge Leute gebraucht, z.B. für den Kindergottesdienst und Kinderbibelwoche. Konfirmanden ansprechen!
- Erfahrung in Garching: hohe Fluktuation, sehr problematisch. Oft nur temporäre Bereitschaft möglich.
- Wichtig: Menschen wollen angefragt werden.
- Netzwerk aufbauen! Angebot und Nachfrage zusammenbringen.
- Gute Gelegenheit: Taufgespräche
- Ermutigen, Leute ansprechen.
- Persönlich zu Veranstaltungen und Treffen einladen! (allerdings z.B. in Moosach wenig Resonanz)
- Besser: direkt ansprechen
- Beispiel Moosach: festes Team (45 Personen) beim Trödelmarkt.
- 1 Gruppe betreut Asylbewerber und wirbt weiter Betreuer an. Projektbezogener temporärer Einsatz!
- Andere Idee: Lebensmittelmarkt für soziales Projekt.
- Kindergottesdienst: Sandkastenwerbung funktioniert (von Mutter zu Mutter)
- Nachbarschaftshilfen: 1 €-Jobs. Sinnvolle Tätigkeit für Langzeitarbeitslose. Begleitung wichtig!
- Darf es Spaß machen, sich ehrenamtlich zu betätigen? „Kompass“ dafür, was einem liegt.
- Andere auf ihre eigenen Fähigkeiten hinweisen.
- Viele Hauptamtliche waren einmal Ehrenamtliche.
- Jüngere Leute machen von selbst das, was ihnen Spaß macht. Ende des Einsatzes wird heutzutage respektiert (vielleicht kommen sie später im Rahmen eines anderen Projektes wieder).

## 4. Gruppe: „Mitarbeitende begleiten – Elemente einer ermutigenden Begleitungskultur“

Ergebnisse:

A. Schwierigkeiten seitens der Hauptamtlichen:

- unterschiedliche Motivationen der EA:
  - a) EA, die zwar sagen, sie brauchen keinen Dank, ihn aber doch erwarten
  - b) EA, die immer Bestätigung und Beachtung wünschen
  - c) EA, die alles immer schon so gemacht haben und nicht offen für Veränderungen sind
- Zeitproblem: immer weniger Zeit für Begleitung, Gespräche und Geselligkeit mit EA
- Kommunikationsproblem
- schwierig, „altgediente“ EA z.B. auf Fortbildungsangebote anzusprechen
- kein „Arbeitsverhältnis“ im eigentlichen Sinn, d.h. oft keine Planungssicherheit
- HA brauchen EA, haben aber oft Hemmungen, offen Kritik oder Bitten zu äußern

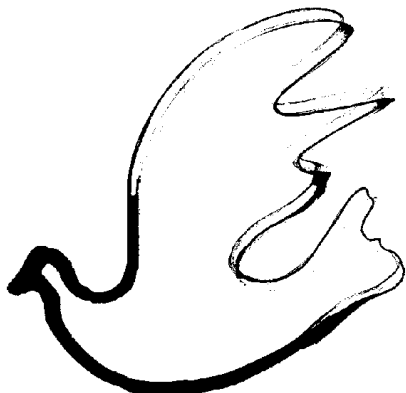
## B. Schwierigkeiten seitens der Ehrenamtlichen:

- Überforderung (kleiner Finger, ganze Hand)
- keine klaren Kompetenzvereinbarungen
- wenig inhaltliche Begleitung
- häufig keine Organisationsstruktur
- Was ist hilfreich:
  - Vertrauen aufbauen
  - sich gut kennen lernen
  - gegenseitige Erwartungen aussprechen und diskutieren
  - wertschätzenden Umgang einüben
  - positive Eigenschaften verstärken
- fachbezogene Fortbildung anbieten (HA) und Fortbildung besuchen (EA)
- Überforderung vermeiden (Fürsorgepflicht) klare Vorstellung über Zeit und Umfang des Engagements nennen
- sich gegenseitig begleiten
- Offenheit inkl. Konfliktbereitschaft
- Außenansicht einholen (Coaching-Angebot von Bernhard Götz)

## 5. Gruppe: „Mitarbeit beenden, Mitarbeitende verabschieden – wichtige Aspekte in der Ausstiegsphase“

### Ergebnisse:

- Wer hat sich eigentlich zu bedanken? Pfarrer/in, Kirchenvorstand, die Gemeinde?
- ein Mitarbeitertag im Jahr mit festem Ort für Einführung bzw. Verabschiedung als Idee
- Zeichen von Wertschätzung: z.B. Urkunde, kleines Geschenk... in bestimmtem Rhythmus z.B. 1-jährig
- Den Mitarbeitenden selbst fragen: Welchen Abschied möchtest Du? (bzw. in der Gruppe erfragen)
- Hinweise im Gemeindebrief auf Beginn bzw. Ende! Anfänge/Abschiede mit Dank öffentlich machen!
- unbedingt eine Form finden für alle (Hierarchie durchbrechen; kein Unterschied von „Lieblingen“ und „Nichtlieblingen“)



Prof. Dr. Beate Hofmann, EFH Nürnberg

## Das Ehrenamtsgesetz und seine Umsetzung in der ELKB

### 1. Wandel vom traditionellen zum neuen Ehrenamt

- von selbstlosen Motiven zu einem gegenseitigen **Geben und Nehmen**
- von „milieugeprägter“ Verbundenheit zu einer **bewußten Entscheidung** in der jeweiligen Lebensphase
- von „lebenslanger“ Verbundenheit zu **zeitlich befristetem Engagement**
- von traditionellen Feldern zu **gruppenorientierten** Formen des Engagements
- von der Akzeptanz der Rahmenbedingungen zur **aktiven Mitsprache** in der Organisation
- vom Nulltarif zu Auslagererstattung und **Wertschätzung**

### 2. Kernelemente des Ehrenamtsgesetzes der ELKB (gültig seit Dezember 2000)

#### Präambel als theologische Grundlegung:

- Unterschiedliche, aber gleichwertige Dienste (1.Kor 12)
- Ehrenamt ist freiwillig und unentgeltlich
- Ziel des Gesetzes: Ehrenamt fördern, Dienstgemeinschaft stärken

#### Beginnen: (§§ 2, 3 und 7)

- *1. Anfangsgespräch*
- Klärt Motivation, Interesse, Einsatzmöglichkeiten
- *2. Rahmenvereinbarung:*
- Aufgaben, Zeitdauer, Ausstattung (Räume, Finanzen, Hilfsmittel), Ansprechpartner, Team, Kontaktpunkte, ggf. Unterzeichnung einer Erklärung zur Schweigepflicht und Seelsorgegeheimnis, Rechte und Pflichten
- *3. Schritte der Einarbeitung klären*
- *4. Einführung*

**Begleiten:** (§§ 4 und 5)

- regelmäßige Gespräche (Teamsitzungen, Jahresgespräche?)
- Unterstützung in Konflikten
- Informationen über die Arbeit
- Fortbildung
- Anerkennung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit
- Geistliche Begleitung

**Beteiligen:** (§§ 4, Abs.3 und 6)

- Beteiligung an Entscheidungen
- Regelmäßige Information über Entwicklungen
- Jährliche Versammlung aller Ehrenamtlichen
- Vertrauensperson auf Dekanatebene

**Bezahlen:** (§§ 8 und 9)

- Erstattung von Auslagen (Telefon, Porto, Arbeitsmaterial, Fortbildung) und Klärung der Erstattungswege
- Kinderbetreuung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
- Budget festlegen im Haushalt der Gemeinde
- Versicherungs- und Rechtsschutz

**Beenden:** (§ 10)

- Nachweis und Bescheinigung über Engagement
- Außerdem gehört dazu: Bedankung
- Verabschiedung
- Abschlussgespräch mit Klärung zukünftiger Perspektiven

**3. Ergebnisse und Empfehlungen**

- Implementierungsgrad des Ehrenamtsgesetzes: in einem Drittel der Gemeinden
- Dank für das Engagement oder die Klärung von Ansprechpartnern sind zu 95% etabliert, Verabschiedungen zu über 70%
- Das Angebot der Kinderbetreuung während der ehrenamtlichen Tätigkeit ist nur in ganz wenigen Gemeinden bisher umgesetzt.
- Das Ehrenamt soll nicht nur aus den institutionellen Notwendigkeiten der Kirchengemeinde (Hauptamtlichenperspektive), sondern auch aus der Sicht der **Kompetenzen und Bedürfnisse der Ehrenamtlichen** (Ehrenamtlichenperspektive) betrachtet werden. Hier ist ein Perspektivenwechsel bei den Verantwortlichen notwendig.
- Traditionelles und modernes Ehrenamt bestehen in Kirchengemeinden **nebeneinander**. Verantwortliche müssen daher beiden Formen gerecht werden und einen entsprechenden Rahmen dafür schaffen.
- Aufgabe: **Übergang von einem Paradigma ins andere** gestalten und bei Konflikten vermitteln
- **Einstiegsphase** muss vielerorts noch klarer gestaltet werden. Besonders wichtig: Einstiegsgespräch und Rahmenvereinbarung
- Form der **Bedankung** verändern
- Deutliche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es im **Fortbildungsbereich**, vor allen in den pädagogischen Arbeitsfeldern
- Nicht nur PfarrerInnen und andere pädagogisch Tätige, sondern auch **Sekretärinnen und MessnerInnen** müssen in der Begleitung Ehrenamtlicher im Sinne des Gesetzes fortgebildet und qualifiziert werden.
- Durch verstärkte **Projektorientierung** und andere Elemente des neuen Ehrenamtes Rückgang auffangen. Nur so kann sichtbar werden, dass die Kirche kein „hoffnungsloser Fall“ im Sinne eines Verharrens in Mustern des traditionellen Ehrenamtes ist.