

***Es sind
mancherlei
Gaben***

*Leitlinien
zum
Ehrenamt*

Inhalt

I. Grundsätzliches	5
1. Vielfalt im Ehrenamt	6
2. Flexibilität im Ehrenamt	8
3. Das Neue Testament ermuntert zur Vielfalt	9
II. Ämter im Verhältnis zueinander	10
1. Kooperation üben	10
2. Konflikte überwinden	12
III. Hinweise zur Praxis	14
1. Definition	14
2. Wie gewinnt man Ehrenamtliche?	16
3. Dank und Anerkennung	17
IV. Regelungen	18
1. Beauftragung und Begleitung	18
2. Beteiligung und Verpflichtung	20
3. Geistliche Begleitung und Fortbildung	21
4. Auslagenersatz	22
5. Finanz- und Versicherungsangelegenheiten	23
V. Anhang: Formulare	24
1. Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeit	24
2. Auslagenersatz	25
3. Bescheinigung über Mitarbeit	26

Es sind mancherlei Gaben...

1. Korinther 12

Der biblische Hinweis redet vom Heute, ist nicht von gestern, meint nicht ein Morgen, in dem unsere angestregten Bemühungen ihre Früchte tragen.

*Der biblische Hinweis redet von gegenwärtiger Wirklichkeit: Da steht nicht: Es könnte, müßte, würde viele Gaben geben, wenn... nein: Es **sind** mancherlei Gaben. Vielfältig talentierte, reich begabte Menschen tragen das Leben unserer Gemeinde, unserer Kirche – von Gottes Wort und Geist gerufen, motiviert, getröstet, ermutigt.*

Die folgenden Leitlinien regen dazu an, diesen Reichtum wahrzunehmen und zu pflegen. Der Hinweis auf den Reichtum der Kirche bekommt nicht erst in Zeiten seinen Sinn, da die Aufgaben wirtschaftlicher Sparsamkeit manches Überlegen bestimmen.

Dieser Text gehört in den Gemeinden und Einrichtungen unserer Kirche in die Hände derer,

- die sich einsetzen mit viel Kraft, Fantasie, Treue zur Sache und Liebe zur Kirche: Der Wert solcher Mitarbeit wird betont, Rechte und Pflichten werden angedeutet...*
- die in unserer Kirche hauptamtlich arbeiten, denen die großen Chancen und kleinen Schwierigkeiten der Zusammenarbeit nahe gebracht werden...*
- die leitende Verantwortung tragen, die im Blick auf die ehrenamtliche Mitarbeit um Aufmerksamkeit, Anerkennung, Rücksicht und Förderung gebeten werden.*

Ja, es sind mancherlei Gaben... und Gott will sie alle brauchen – für das menschliche Miteinander, für das Leben seiner Kirche, zu seiner Ehre.



Gerrit Noltensmeier
Landessuperintendent

I. Grundsätzliches

Seitdem die Lippische Landessynode 1995 Leitlinien zum Ehrenamt zur Erprobung freigegeben hat, ist in Gemeinden und Gremien viel über das Ehrenamt gesprochen und beraten worden. Auch sind konkrete Schritte zur selbstverständlichen Einbeziehung der Ehrenamtlichen in Verantwortung und Gestaltung des Gemeindelebens getan worden. In all dem hat sich als roter Faden herausgestellt: Es sind nicht einzelne Regelungen oder Aktionen, die das Ehrenamt in Gemeinden und Einrichtungen unserer Landeskirche voranbringen. Wohl aber: Es ist der Geist einer Gemeinde, der Stil des Umgangs miteinander, der Menschen hindert oder ermutigt, sich mit ihrer Zeit und ihren Fähigkeiten in kirchliches Leben einzubringen. Wissen sie, daß vielfältige Formen im Gemeindeleben durch viele gewollt wird, dann melden sie sich gerne zur Mitarbeit. Fühlen sie sich nur geduldet oder ausgenutzt, ziehen sie sich zurück. Sie wollen von allen Verantwortlichen in ihrer Arbeit ernst genommen, gefördert und in ihrer Person respektiert werden.

*Ehrenamt kann man
wünschen oder fordern
– es ist ein bestimmter
Geist, der es fördert*

I. Grundsätzliches

1. Vielfalt im Ehrenamt

Immer wieder finden sich Gemeindeglieder verschiedener Altersstufen und mit unterschiedlichen Ideen und Fertigkeiten bereit, in der Kirche freiwillig und unentgeltlich mitzuarbeiten.

Eine erstaunliche Vielfalt von Personen und Tätigkeitsfeldern bietet sich denen, die den Schritt zur Mitarbeit in der Kirche wagen: Menschen jeden Alters – von Kindergruppen bis zu Altkreisen; und eine kaum beschreibbare Fülle von Arbeitsfeldern: Gottesdienste, Kindergottesdienste, Kirchenmusik, Gemeindeleitung, kreative Freizeit, Projekte zur Schöpfungsbewahrung, Besuche, Gemeindefeste, Ausländerintegration, Gesprächskreise, Gemeindebrief, Kinder- und Jugendarbeit und vieles, vieles mehr.

*Vielfalt des
Gemeindelebens macht
ehrenamtliche Arbeit
attraktiv*

Ehrenamtliche Tätigkeit kommt nicht von selbst und schon gar nicht aufgrund von Erwartungsdruck. Man engagiert sich da gern, wo Möglichkeiten vorhanden sind, sich mit seinen

I. Grundsätzliches

Interessen und Begabungen einzubringen, Kontakte zu knüpfen und Gemeinschaft zu erfahren. Die Kirchengemeinden und kirchlichen Einrichtungen mit ihrer Vielfalt von Arbeitsmöglichkeiten sind ein gesuchter Ort – jedenfalls dann, wenn sie den Reichtum der unterschiedlichen Gaben bejahen und nutzen.

Gleichzeitig erweitert solche Mitarbeit den eigenen Horizont: die Erfahrung, notwendige Arbeit verantwortlich mitzugestalten, kann Menschen Selbstbewußtsein vermitteln und verborgene Talente entwickeln. Im Idealfall halten sich Freude und Herausforderung in belebender Spannung die Waage.

Kein Wunder, daß in den letzten Jahren die Zahl derer, die ehrenamtlich mitarbeiten, erheblich gewachsen ist.

*Vielfältige Mitarbeit
macht Gemeindeleben
attraktiv*

I. Grundsätzliches

*Flexibilität hilft
Ehrenamtlichen, ihrer
Arbeit – und damit der
Gemeinde oder
Einrichtung.*

2. Flexibilität im Ehrenamt

Für viele Christen – für Männer wie für Frauen – ist die Beanspruchung durch Beruf in der Familie und in außerkirchlichen Ehrenämtern so gewachsen, daß sie darüber hinaus nur begrenzt ihre Gaben in das Gemeindeleben einbringen können. Die Gemeinde kann aber – will sie keinen inneren Schaden nehmen – nicht auf ihre Mitwirkung verzichten. Daher müssen alle, die Verantwortung tragen, gezielte Überlegungen anstellen, wie Frauen, Männer und Jugendliche zur Mitarbeit gewonnen werden können.

Ein Schritt dazu ist, flexible Formen der Mitwirkung zu eröffnen, zum Beispiel Anerkennung und Förderung projektbezogener Mitarbeit, also Mitarbeit auf begrenzte Zeit.

Die Vorstellung, daß ehrenamtliche Mitarbeit auf Jahre und Jahrzehnte hin zu geschehen habe, läßt sich nicht länger festhalten. Statt dessen gilt es – ohne jeden stillen Vorwurf – zu akzeptieren, daß ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin lediglich für begrenzte Zeit einen begrenzten Bereich verantwortet. Wir haben Abschied zu nehmen von der Unsitte, dem Einzelnen immer mehr aufzupacken. Die Freiheit des Ehrenamtes bedingt, daß die Mitarbeitenden den Umfang und die Dauer ihres Engagements selbst bestimmen.

3. Das NT ermuntert zur Vielfalt

Das Neue Testament bezeugt eine Fülle von Gaben in der (Ur-)Gemeinde. Den Armen zu helfen, gehört genauso dazu wie von Christus zu predigen (Apg. 6, 1-4); Gemeinde zu leiten genauso wie Barmherzigkeit zu üben (Röm. 12, 6-8). Der spontane Petrus genauso wie der reflektierende Paulus. Der vom griechischen Denken geprägte Johannes genauso wie der hebräisch denkende Matthäus. Die unbekannte Frau, die Jesus vor seinem Tod verschwenderisch salbt genauso wie Maria, die die Verheißung für sich – „in ihrem Herzen“ – bewegt: Die Stimme der Gemeinde erklingt als vielstimmiger Chor. Der Heilige Geist verleiht jedem Christen die ihm eigene Gabe. Jeder kann sich also in die Gemeinde mit seinen Gaben einbringen.

Eine hierarchische Ordnung der Begabungen wird weder von Jesus noch von Paulus nahegelegt, wohl aber denken die neutestamentlichen Schriften von einer inneren Mitte aus: Das Zentrum christlichen Glaubens ist das lebensschaffende Wort Gottes – das Evangelium von Jesus Christus. Jeder einzelne Christ mit seinen Gaben beteiligt sich an der Weitergabe dieser belebenden Botschaft mit Wort und Tat.

In vielen Bildern – etwa: ein Leib und viele Glieder (Röm. 12; 1. Kor. 12; Eph. 4), einzelne Steine und gesamter Bau (1. Petrus 2) – ermuntert das Neue Testament, in der vorgegebenen Einheit des einen Volkes Gottes diese Vielfalt der einzelnen Glieder wahrzunehmen.

I. Grundsätzliches

*Das Neue Testament
kennt nicht nur
ein Amt –
es ermuntert
und ermahnt
zur Anerkennung der
unterschiedlichen
Dienste.*

II. Ämter im Verhältnis zueinander

Die in den Urgemeinden gelebte Vielfalt findet sich heute auch in unseren Gemeinden: In eigenständigen und qualifizierten Berufen arbeiten Männer und Frauen im Pfarramt, im Bereich von Diakonie, Kirchenmusik, Gemeindepädagogik, Verwaltung, äußerer Gestaltung der Gebäude und Anlagen; im Bereich des Gemeindebriefs, der kirchlichen Gruppen, bei Projekten, Festen und vielem anderen mehr.

1. Kooperation üben

Nach den erwähnten neutestamentlichen Grundaussagen ist deutlich: Das Gemeindeleben ruht wesentlich darauf, daß zur Bewältigung erkannter Aufgaben jedes Mitglied seine jeweilige Gabe einbringt.

*Versöhnte
Verschiedenheit...*

Dieser Ansatz, von der Aufgabe aus zu denken und nicht von dem Status der Mitarbeiter, verpflichtet uns, überkommene Berufs- und Rechtsstrukturen zu überprüfen: Vorrangiges Ziel derer, die hauptamtlich in der Gemeinde arbeiten, ist es, Gemeindeglieder „zuzurüsten“ (Eph. 4, 12), damit sie das Gemeindeleben verantwortlich mitgestalten können.

Die noch anzutreffende Verlagerung von Aufgaben, die der ganzen Gemeinde gestellt sind, auf hauptamtlich angestellte Personen ist daher langfristig kritisch zu überdenken und stattdessen darauf hinzuwirken, daß die hauptamtlichen

und die ehrenamtlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sich wechselseitig begleiten und unterstützen und sich gemeinsam für die Kontinuität der Arbeit verantwortlich wissen.

(Vgl. hierzu das Konzeptionspapier der Landessynode zur Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im Bereich der Lippischen Landeskirche, 1994)

Beschluß der Synode vom 8. Juni 1998:


Die Lippische Landessynode beauftragt den Landeskirchenrat, durch das Angebot von Fortbildung dafür zu sorgen, daß die für die Begleitung und „Zurüstung“ der Ehrenamtlichen notwendige Kompetenz erworben werden kann.

Orientierung für die ständig notwendige Überprüfung von sich verfestigenden Traditionen ist ein Grundsatz aus der theologischen Erklärung von Barmen 1934: „(...) *die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des ganzen der Gemeinde anvertrauten Dienstes*“ (Barmer theologische Erklärung, These IV).

II. Ämter im Verhältnis zueinander

*...statt aufreibender
Konkurrenz*

II. Ämter im Verhältnis zueinander



*Offenheit hilft
im Umgang mit
Konflikten*

2. Konflikte überwinden

Das Zusammenwirken von Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen kann immer wieder auch zu Konflikten führen. Hier ist deswegen bei allen Beteiligten eine besondere Sensibilität zu entwickeln. Es gibt viele Möglichkeiten der Konfliktlösung. Sie müssen gesucht und erprobt werden. Im Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen ist ein partnerschaftlicher Kommunikationsstil notwendig. Es geht darum, daß die einen lernen, mehr und besser zuzuhören und die anderen, selbstbewußter mitzureden. Offenheit und die Fähigkeit, das Anderssein des anderen zu akzeptieren, es als Bereicherung zu erleben, sind gute Elemente zur Zusammenarbeit.

Paulus selbstkritisch und großzügig: *Ich wollte zwar lieber, alle Menschen wären, wie ich bin, aber jeder hat seine eigene Gabe von Gott, der eine so, der andere so.* (1. Kor. 7,7)

II. Ämter im Verhältnis zueinander

Aber es gibt auch strukturelle Schwierigkeiten. Dazu zählen etwa: unklare Entscheidungskompetenz, der Informations- und Zeitvorsprung der Hauptamtlichen gegenüber den Ehrenamtlichen in dem gemeinsamen Arbeitsgebiet. Das alles kann dazu führen, daß Ehrenamtliche entmutigt werden. Daher ist es notwendig, die Kompetenz der Gemeindeglieder zu erkennen, anzuerkennen und zu stärken.

Dabei ist gegenseitige Achtung so naheliegend wie geboten: sind es doch oft gerade Ehrenamtliche, die ihren Glauben ungeschützt in ihren Berufen und Lebensbereichen leben und die daher ihre Alltags- und Berufserfahrungen konstruktiv in die Arbeit der Kirche einbringen.

(Vgl. die von der Synode beschlossenen „Leitlinien zum Umgang mit Konflikten“, RS 1.15)

*Partnerschaftlicher
Kommunikationsstil
ist notwendig*

III. Hinweise zur Praxis des Ehrenamtes

*Wer gehört zu den
Ehrenamtlichen?*

Im Gespräch zum Ehrenamt sind immer wieder Fragen zur alltäglichen Umsetzung der Leitlinien aufgetaucht:

1. Definition

Sind Chorsänger wie Chorleiterin Ehrenamtliche? Die Gemeindebriefausträgerin wie der Kirchenälteste? Eine feste Abgrenzung zu ziehen, hat sich als unmöglich herausgestellt. Aber folgende „Definition“ kann eine Orientierung bieten:

- Ehrenamtlicher Dienst in der Kirche ist unbezahlte, freiwillige Übernahme von Aufgaben und Verpflichtungen, die in der Regel eine hohe Motivation voraussetzt.
- Ehrenamtlicher Dienst im Sinne dieser Leitlinien meint die Mitarbeit, zu der Personen von den zuständigen Vertretern der Gemeinde oder Einrichtung beauftragt werden – auch mündlich.
- Er geschieht grundsätzlich in allen Bereichen kirchlichen Lebens – auf Dauer oder zeitlich begrenzt oder einmalig; in unterschiedlicher Form, mit einem unterschiedlichen Maß an Beanspruchung und Verantwortung. Er ist seinem Wesen nach ein verbindlicher Dienst.

Es gibt also keinen Bereich, der prinzipiell von ehrenamtlicher Wahrnehmung ausgeschlossen wäre. Der Pfarrer/die Pfarrerin bleibt ohne Zweifel auch weiterhin für die öffentliche Wortverkündigung und für die Austeilung der Sakramente verantwortlich; sie sind aber frei, andere Personen – den geltenden Ordnungen entsprechend – in ihr Amt einzubeziehen – ja, ein solch gelebtes „Priestertum aller Glaubenden“ (1. Petrus 2,9ff; Luther: Weimarer Ausgabe Bd. 6, S. 408/564) wird das Amt bereichern. Daher sind Ehrenamtliche zu ermutigen, sich an den Aufgaben des Pfarramtes zu beteiligen.

Von allen Ehrenamtlichen wird erwartet:

- Verschwiegenheit in vertraulichen Angelegenheiten
- Kooperationsbereitschaft
- Wache Loyalität gegenüber ihrer Kirche.

III. Hinweise zur Praxis des Ehrenamtes

Was wird erwartet?

III. Hinweise zur Praxis des Ehrenamtes

Ehrenamtliche zur Selbständigkeit ermuntern

2. Wie gewinnt man Ehrenamtliche?

Diese häufig gestellte Frage läßt sich zum einen mit dem Hinweis auf den „Geist einer Gemeinde“ beantworten (vgl. Seite 5). Ob sich die angesprochenen Personen zur Mitarbeit bereit erklären, wird eben auch davon bestimmt, welcher „Geist“ in der Gemeinde herrscht, wie die Atmosphäre, das Klima des Miteinanders wahrgenommen wird.

Gemeinden, in denen die Verantwortlichen die Ehrenamtlichen zur Selbständigkeit ermuntern, wirken einladender als Gemeinden, deren Kirchenvorstand und Pfarrer wenig delegieren mögen.

Es gibt aber auch die Erfahrung, daß trotz hoher Wertschätzung des Ehrenamtes keine Personen zu finden sind, die ehrenamtlich mitarbeiten wollen. Wenn etwa Aufgaben eine hohe Fachkompetenz erfordern – wie beispielsweise in der offenen Jugendarbeit – trauen sich Ehrenamtliche nur selten, hier mitzuarbeiten.

Und doch gilt: Personen, die ehrenamtlich mitzuarbeiten bereit sind, kann man „finden“, indem man sie entweder auf notwendige Aufgaben in Gemeinde/Einrichtung anspricht, oder aber ihre individuellen Begabungen wahrnimmt und sie bittet, damit das Leben der Gemeinde/Einrichtung zu bereichern. Oft werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewonnen im Verlauf des Miteinander-Lebens und im gemeinsamen Handeln.

3. *Dank und Anerkennung*

Danken heißt, den ganzen Menschen mit seinen Gaben und Grenzen, seinen Freuden und Enttäuschungen, seiner Kraft wie seiner Erschöpfung wahrzunehmen. Der eigentliche Dank besteht also im Ernstnehmen der Person, die sich mit ihren Gaben einbringt und für die Aufgabe einsetzt.

Oft tun wir uns in der Kirche schwer, uns gegenseitig unsere Anerkennung spüren zu lassen und unser Bedürfnis nach Anerkennung einzugestehen, weil wir meinen, daß dies Menschen, die im Dienst Jesu stehen, nicht zukomme (vgl. Lukas 17,7-10).

Es geht aber darum, daß wir einander nicht allein lassen, sondern uns gegenseitig ermutigen und bestätigen, damit die Freude an der übernommenen Aufgabe nicht versiegt und die gegenseitige Zuwendung und Achtung spürbar wird.

III. Hinweise zur Praxis des Ehrenamtes

*Den ganzen Menschen
wahrnehmen und
ernstnehmen*

IV. Regelungen

Die bisher aufgezeigten Grundlegungen und Orientierungen führen zu verbindlichen Regeln, die sich in der Praxis bewährt haben. Sie sind eine gültige Regel, auf die sich der Einzelne im Konfliktfall bei den zuständigen Stellen (Kirchenvorstand/Klasse/Landeskirchenamt/Landeskirchenrat u.a.) berufen kann. Sie gelten für die Kirchengemeinden und Einrichtungen der Lip-pischen Landeskirche.

1. Beauftragung und Begleitung

*Anspruch auf
klar beschriebene
Aufgaben und Rechte*

a) Ehrenamtliche haben Anspruch darauf, daß vor der Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ihre Aufgaben und Rechte klar umrissen werden. Die/der Vorsitzende des Kirchenvorstandes bzw. Leiter/Leiterin der Einrichtung benennt die Ansprechpartner für die einzelnen Ehrenamtlichen und ihre Arbeitsgebiete.

b) Erklärt sich ein Gemeindeglied bereit, für eine Aufgabe zur Verfügung zu stehen, so sollte dies – in Absprache mit den Betroffenen – auf angemessene Weise bekanntgegeben werden.

IV. Regelungen

c) Bei Aufgaben mit besonderer Verantwortung wird eine öffentliche Einführung empfohlen. Es kann auch sinnvoll sein, die Beendigung einer Mitarbeit offiziell anzuzeigen. Beides setzt Absprachen mit den Betroffenen voraus.

d) Die für die Gemeinde oder Einrichtung Verantwortlichen bieten regelmäßige Besprechungen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an.

*Regelmäßige
Besprechungen*

Dabei geht es insbesondere um:

- die Situation in dem betreffenden Aufgabenbereich
- eigene Erfahrungen/Einschätzungen
- die fachliche und persönliche Beanspruchung
- Auswertung der bisherigen Arbeit und Planung künftiger Aktivitäten – gegebenenfalls mit Experten
- Konfliktbegleitung und Beratung.

IV. Regelungen

2. Beteiligung und Verpflichtung

Ehrenamtliche werden an grundlegenden Planungen und Entscheidungen, die ihren Aufgabenbereich betreffen, von den Vorsitzenden der Entscheidungsgremien beteiligt.

Absprache und Planung

a) Die Vorsitzenden geben den ehrenamtlich Arbeitenden Gelegenheit, vor dem Entscheidungsgremium ihrer Kirchengemeinden oder Einrichtungen bei Bedarf ihre Anliegen zu ihrem Aufgabengebiet vorzutragen. Dafür ist jeweils ein eigener Beratungspunkt in der Tagesordnung vorzusehen.

Mindestens einmal im Jahr sollen die ehrenamtlich Mitarbeitenden – einzeln oder in Gruppen – zum Erfahrungsaustausch, zu Absprache und Planung eingeladen werden. Andere Formen der Beteiligung sind zu ermöglichen.

b) Die Entscheidungsgremien beauftragen eine geeignete Person („Beauftragte(r) für das Ehrenamt“) aus der Gemeinde/der Einrichtung, die die Anliegen und Interessen der Ehrenamtlichen aufgreift und darauf achtet, daß nach den Leitlinien einschließlich der verbindlichen Regeln verfahren wird.

3. Geistliche Begleitung und Fortbildung

Auf Initiative des Beauftragten/der Beauftragten für das Ehrenamt (vgl. IV 2b) sucht das Leitungsgremium nach Wegen, wie ehrenamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für ihren Dienst besser gestützt, ermutigt und befähigt werden können.

Dazu gehört:

a) Der/die Vorsitzende des Leitungsgremiums ruft in regelmäßigen Abständen – jedoch mindestens einmal im Jahr – die Haupt- und Ehrenamtlichen zu einem Gespräch zusammen, das dem vertrauensvollen Austausch in Glaubens- und Lebensfragen gewidmet ist.

b) Ehrenamtlich Mitarbeitende haben Anspruch auf angemessene Fortbildung, deren Kosten die Gemeinden bzw. die Einrichtungen tragen. Ein angemessener Ansatz für Fortbildung Ehrenamtlicher ist im Haushaltsplan vorzusehen. Die Angebote landeskirchlicher und verbandlicher Träger in Lippe sind dabei in besonderer Weise zu beachten.

Die Fortbildung soll sich auf den Arbeitsbereich beziehen, in dem die Person ehrenamtlich arbeitet. Sie ist über die Möglichkeit zur Fortbildung zu informieren und zur Teilnahme zu ermutigen, ohne dazu verpflichtet zu werden.

Allerdings können Fortbildungskurse dann verbindlich angeordnet werden, wenn die Teilnahme an ihnen für die Übernahme der Aufgaben zwingend ist – etwa: Erste-Hilfe-Kurse, Rechtsbelehrung für Gruppenleiter.

IV. Regelungen

Ansatz für Fortbildung Ehrenamtlicher ist im Haushaltsplan vorzusehen

IV. Regelungen

c) Die Supervisionsordnung für Pfarrer/Pfarrerinnen und pädagogische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gilt ebenfalls für ehrenamtlich arbeitende Personen.

4. Auslagenersatz

*Abrechnung erfolgt
zügig und einfach*

a) Ehrenamtlich in unserer Kirche arbeitende Personen haben Anspruch auf Ersatz von Auslagen. (Dazu gehören etwa: Fahrtkosten, Telefonkosten, Porto, Materialkosten; dazu gehören auch Kosten für Kinderbetreuung; im Einzelfall können auch die Kosten für die Pflege Behinderter in der Familie erstattet werden.) Einzelheiten müssen vor der Beauftragung geregelt sein.

Die/der Vorsitzende des Entscheidungsgremiums sorgt dafür, daß die Abrechnung zügig und einfach erfolgt. Verzichten ehrenamtlich Mitarbeitende auf Auslagenersatz, so ist ihnen – unter Beachtung der Bestimmungen der Verwaltungsordnung – die Ausstellung einer Spendenquittung anzubieten.

b) Im Blick auf eine künftige Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeiten hat die Gemeinde/ Einrichtung auf Wunsch eine Bescheinigung auszustellen, die über Dauer, Umfang und Qualität der Arbeit angemessen Auskunft gibt.

5. Finanz- und Versicherungsangelegenheiten

a) Für die ehrenamtlich Tätigen ist, falls es für ihren Dienst erforderlich ist, vom Leitungsgremium im Haushalt ein eigener Etatposten für Sachkosten vorzusehen, der von ihnen – im Rahmen der üblichen Bestimmungen – selbständig verwaltet wird.

b) Die Kirchengemeinde/Einrichtung, in deren Auftrag die ehrenamtliche Arbeit geschieht, sorgt dafür, daß die Regelungen des Versicherungsschutzes für Ehrenamtliche, wie er durch die Landeskirche in Sammelversicherungen abgeschlossen ist, beachtet werden. Eine Unterlassung geht zu Lasten der Gemeinde/der Einrichtung.

*Selbständige
Verwaltung eines
eigenen Etats
für Sachkosten*

V. Anlage:
Formulare

Die Lippische Landessynode nimmt die folgenden Muster von Formularen, die der Landeskirchenrat als Anhang zu den Leitlinien zum Ehrenamt vorgeschlagen hat, zustimmend zur Kenntnis.

1. Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeit

Herr/Frau _____ geb. am _____ Wohnung _____ ist ehrenamtliche/r Mitarbeiter/in der Gemeinde/Einrichtung _____ (Aufgabengebiet?) Ort und Datum rechtsverbindliche Unterschrift, Stempel – Unterschrift des Inhabers	<div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 100px; margin: 0 auto;">Lichtbild</div>
---	--

<h2>Ausweis</h2> <p>für die ehrenamtliche Tätigkeit in der Lippischen Landeskirche</p> <p>Gemeinde/Einrichtung:</p> <p>_____</p> <p style="text-align: right;">Lippische  Landeskirche</p>

2. Auslagenersatz

V. Anlage:
Formulare

Antrag auf Kostenersatz

für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in der Lippischen Landeskirche
Kirchengemeinde/Einrichtung:

Name: _____
Vorname: _____
Straße: _____
Ort: _____
Telefon: _____

Im Rahmen meiner ehrenamtlichen Mitarbeit für

_____ sind mir folgende Kosten entstanden:

Art der Kosten	Betrag in DM
<i>Erläuterungen</i>	
Fortbildung _____	_____
Porto _____	_____
Telefon _____	_____
Fahrten _____ km _____	_____
Sonstiges _____ (z.B. Geschenke/Material)	_____

Summe: _____

Als Barvorschuß habe ich DM _____ erhalten.

Belege füge ich bei.

Ich versichere, daß mir diese Kosten ausschließlich im Rahmen meiner ehrenamtlichen Tätigkeit als dienstliche Aufwendung entstanden sind.

Ich bitte um Erstattung

Überweisung auf mein _____ *Barauszahlung*

Konto Nr. _____ BLZ _____

Bank _____ Unterschrift

Anstelle von Kostenersatz erbitte ich eine Spendenquittung.

_____ Unterschrift

3. Bescheinigung über Mitarbeit

V. Anlage:
Formulare



Gemeinde/Einrichtung

Bestätigung
einer ehrenamtlichen Mitarbeit in der Lippischen Landeskirche

Herr/Frau _____

geb. am _____ in _____

Wohnung _____

hat in der Zeit von _____ bis _____

im zeitlichen Umfang von _____

im folgenden Bereich ehrenamtlich mitgearbeitet:

Beschreibung _____
der Tätigkeit _____

(vgl. möglicherweise erläuternden Brief)

Eine Vergütung wurde nicht gezahlt.

Ort, Datum Stempel, Unterschrift



Herausgegeben von der Lippischen Landeskirche
Die Leitlinien zum Ehrenamt wurden von einem Kreis Ehrenamtlicher
in der Lippischen Landeskirche entwickelt
und am 8. Juni 1998 von der Landessynode beschlossen
Redaktion: Klaus Wesner
Druck: Hausdruckerei des Landeskirchenamtes Detmold

Kontakt:

Lippisches Landeskirchenamt
Leopoldstraße 27
32756 Detmold
Telefon: 0 52 31/9 76-7 19

*Dieser Text gehört in die Hände
derer, die in Kirche und Diakonie*

- *ehrenamtlich arbeiten*
- *hauptamtlich arbeiten*
- *leitende Verantwortung tragen*

