



Erzdiözese  
Freiburg

# Der Kirche ein Gesicht geben

Ehrenamtliches Engagement

Dokumente und Materialien  
zur Weiterentwicklung der  
Seelsorgeeinheiten



## Der Kirche ein Gesicht geben

### Ehrenamtliches Engagement in der Erzdiözese Freiburg

#### Inhaltsverzeichnis

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Vorwort des Herrn Erzbischofs                                           | 4  |
| 1. Rahmenrichtlinie für ehrenamtliches Engagement im Erzbistum Freiburg | 5  |
| 2. Ehrenamt im kirchlichen Kontext                                      | 9  |
| 3. Kooperation und Kommunikation – Standards in der Erzdiözese Freiburg | 12 |
| Literaturhinweise und Lesetipps                                         | 14 |
| Anhang                                                                  | 15 |
| • Themenliste und Raster für die Erstellung einer Aufgabenbeschreibung  | 15 |
| • Beispiele und Statements von ehrenamtlich Engagierten                 | 23 |
| • Formulierungshilfe für einen Ehrenamtsnachweis                        | 24 |

## Vorwort des Erzbischofs

Liebe Schwestern und Brüder im Glauben,

ehrenamtliche Tätigkeit in der Kirche ist ein freiwilliger, unentgeltlicher, verbindlicher und beauftragter Einsatz zugunsten anderer. Dies hat in seiner Vielfalt und in seinem – ausgehend vom II. Vatikanischen Konzil – erweiterten theologischen Grundverständnis aktuell eine neue Dimension und Bedeutung erhalten.

Kirche ist darauf angewiesen, dass sich Menschen für das Reich Gottes einsetzen und dafür Zeit, Kraft, Kompetenz und Phantasie einbringen. Die in den Pastoralen Leitlinien ausgeführten Dimensionen kirchlichen Handelns „Berufung, Sammlung und Sendung“ weisen ebenso wie die sogenannten Grundvollzüge der Kirche (Martyria – Verkündigung, Liturgia – Gottesdienst, Diakonia – Dienst am anderen und Koinonia – Dienst am Gelingen der Gemeinschaft) darauf hin, wie die Botschaft des Reiches Gottes und der Grundauftrag unseres Glaubens ausgedrückt und konkret erfahrbar werden kann. Das partnerschaftliche und arbeitsteilige Zusammenspiel von ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kennzeichnet dabei ganz wesentlich unsere aktuelle kirchliche Situation.

Unverzichtbar ist ehrenamtliches Engagement auch dadurch, dass sich in ihm die Vielschichtigkeit christlichen Handelns zeigt. Durch die gesellschaftlichen und sozialen Kontakte Ehrenamtlicher und durch die Unterschiedlichkeit ihrer Charismen und Erfahrungen geben sie Zeugnis für die Vielfalt christlichen Lebens. Auf diese Weise können Menschen verschiedener Lebenssituationen, sozialer Lagen und Milieus angesprochen werden. So kann es durch die Mitverantwortung ehrenamtlich Tätiger besser gelingen, den Herausforderungen einer differenzierten Gesellschaft Rechnung zu tragen (vgl. PLL S.20).

Die Zeit und den persönlichen Einsatz, den viele Menschen im Ehrenamt einbringen, sind ein wertvolles Gut und ein Geschenk, das es wertzuschätzen gilt. Ehrenamt braucht, um wachsen und sich entfalten zu können, gute und transparente Rahmenbedingungen. Dies möchte die Erzdiözese Freiburg durch eine Aktualisierung der „Rahmenrichtlinien für ehrenamtliches Engagement im Erzbistum Freiburg“ und die Einführung von Standards in der Kommunikation und Kooperation von ehrenamtlich Tätigen und verantwortlichen Personen, wie sie im folgenden erläutert werden, unterstützen.

Für das vielfältige ehrenamtliche Wirken in unserer Kirche im Erzbistum Freiburg bin ich sehr dankbar und wünsche mir, dass es immer besser gelingt Menschen Räume für ein sinnvolles und sinnerfülltes Engagement zu eröffnen, in denen sie sich mit ihren Fähigkeiten und Anliegen tatkräftig einbringen können.



Dr. Robert Zollitsch  
Erzbischof

# 1. Rahmenrichtlinien für Ehrenamtliches Engagement im Erzbistum Freiburg

## I. Einführung

Das Leben in den Seelsorgeeinheiten mit ihren Gemeinden, im diakonisch-caritativen Bereich und in den Verbänden ist geprägt vom ehrenamtlichen Engagement vieler Frauen und Männer. Sie bringen ihre Zeit, Kraft, Kompetenz und Phantasie ein, um so am Aufbau des Reiches Gottes mitzuwirken. Ihr Engagement gründet im Auftrag, der jedem Christen durch Taufe und Firmung gegeben ist, sowie im Glauben an die gemeinschaftsstiftende Botschaft Jesu Christi. Das vielfältige Engagement zahlreicher Menschen in der Kirche ist Zeugnis für die Lebendigkeit von Kirche in ihrer konkreten Sozialgestalt. Dieses Zeugnis für das Evangelium Christi und der Dienst für die Menschen in unserer Gesellschaft können nur in gemeinsamer Verantwortung aller gelingen (Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland, Dienste und Ämter 1.3.2.). Somit ist ehrenamtliches Engagement in unserer Kirche nicht nur unverzichtbar, es ist Ausdruck gelebten Glaubens.

Gesellschaftliche Entwicklungen einerseits und pastorale wie strukturelle Veränderungen innerhalb der Kirche andererseits fordern eine neue Kultur der Aufmerksamkeit gegenüber dem Ehrenamt sowie neue Formen der Kooperation zwischen hauptberuflich und ehrenamtlich Tätigen. Beides zu gewährleisten ist Ziel der folgenden „Rahmenrichtlinien für ehrenamtliches Engagement im Erzbistum Freiburg“. Diese richten sich unmittelbar an die Verantwortlichen im Erzbistum und in den dortigen Seelsorgeeinheiten mit ihren Gemeinden. Um vergleichbare Standards zu schaffen, ist es empfehlenswert, diese in den Verbänden und Werken der Diözese ebenfalls anzuwenden.

## II. Zum Begriff des ehrenamtlichen Engagements

Ehrenamtliches Engagement ist ein Dienst im Auftrag der Kirche, der freiwillig und unentgeltlich erfolgt. Freiwilligkeit bedeutet, dass niemand genötigt werden kann, eine Tätigkeit zu übernehmen, so wie auch niemand daran gehindert werden darf, sie zu beenden, sofern keine bereits eingegangenen Verpflichtungen im Wege stehen. Unentgeltlichkeit meint, dass – unbeschadet der Erstattung entstehender Auslagen – der im Ehrenamt geleistete Zeitaufwand nicht eigens vergütet wird. Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit kennzeichnen ehrenamtliche Tätigkeit.

## III. Ehrenamtliches Engagement in den Seelsorgeeinheiten und Verbänden

Die pastorale Arbeit in den Seelsorgeeinheiten mit ihren Gemeinden wie auch in den Verbänden wäre ohne ehrenamtliches Engagement undenkbar. Daher müssen ehrenamtlich Tätige bei der Koordination der pastoralen Aufgaben in Seelsorgeeinheiten und Verbänden von vornherein verantwortlich einbezogen werden. Dazu gehört, Sorge zu tragen für eine angemessene Einführung, Be-

gleitung und Qualifizierung der Ehrenamtlichen. Es gehört auch dazu, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Dienst zu ermutigen und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Im Rahmen der Haushaltsaufstellung der Kirchengemeinden bzw. Verbände muss geprüft werden, welche Mittel zur Finanzierung der Sachkosten bereitgestellt werden können. Diese Beträge sind im Haushalt entsprechend einzuplanen. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in ihrem Dienst nicht überbeansprucht werden und sich auch für eine zeitlich befristete ehrenamtliche Mitarbeit entscheiden können. Viele ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Seelsorgeeinheiten gehören kirchlichen Verbänden an. Diese regeln ihre Angelegenheiten im Rahmen ihrer verbandlichen Strukturen, da das Prinzip der Subsidiarität gewahrt bleiben soll.

#### **IV. Förderung von Projekten**

Da sich ehrenamtliches Engagement immer stärker in zeitlich überschaubaren und temporären Aktivitäten vollzieht, gewinnt die Arbeit in Projekten zunehmend an Bedeutung. Das Erzbistum Freiburg fördert derartige Projektarbeit gezielt und unterstützt die Seelsorgeeinheiten mit ihren Gemeinden bei deren Entwicklung, Durchführung und Auswertung. Bei der Stabstelle Pastorale Entwicklung im Erzbischöflichen Seelsorgeamt sind hierfür entsprechende Projekt-mittel eingestellt, die dort auch beantragt werden können.

#### **V. Zusammenarbeit in der Ökumene, mit Caritasverbänden und kommunalen Trägern**

Ehrenamtliches Engagement in Seelsorgeeinheiten und kirchlichen Verbänden steht nicht für sich alleine. Besonders die intensive Zusammenarbeit und Kooperation mit den Caritasverbänden, den evangelischen Gemeinden und Einrichtungen sowie den vielfältigen kommunalen Trägern und Initiativen ist von großer Bedeutung und wird aktiv angestrebt. Damit wird den Prinzipien kirchlichen Handelns (vernetzt, partnerschaftlich, arbeitsteilig, missionarisch, ökumenisch, solidarisch), wie sie in den Pastoralen Leitlinien formuliert sind, Rechnung getragen.

#### **VI. Hinweise für die Praxis**

Folgende Grundsätze legen die Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement in der Erzdiözese Freiburg fest. Sie zielen darauf ab, ehrenamtliches Engagement verstärkt zu fördern und die Kooperation zwischen hauptberuflich- und ehrenamtlich Tätigen in optimaler Weise zu gewährleisten. Die Grundsätze sind in der Erzdiözese Freiburg verbindlich.

1. Menschen, die sich im Rahmen einer ehrenamtlichen Tätigkeit in das Leben der Kirche vor Ort einbringen möchten, benötigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die sie über die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten informieren und sie entsprechend ihren Fähigkeiten und Begabungen zur Mitarbeit motivieren.

2. Aufgaben, die von Ehrenamtlichen übernommen werden, sollen im Vorfeld klar definiert sein. Nach Möglichkeit soll eine Aufgaben- und Tätigkeitsbeschreibung erstellt werden. Vorlagen für die Erstellung einer Aufgabenbeschreibung werden zur Verfügung gestellt. Diese sollen den jeweils Verantwortlichen in der Arbeit mit Ehrenamtlichen als Grundlage für eine Anpassung an den eigenen Bereich dienen. Transparenz und Verbindlichkeit im Hinblick auf Ziele, Verantwortung, erforderliche Zeit und Kompetenzen sowie ggf. die Festlegung von Beginn und Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit sind unverzichtbar, da dies die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement erhöht. Tätigkeitsfelder für Ehrenamtliche sind so abzustecken, dass sie mit Erwerbs- und Familienarbeit vereinbar sind. So kann beispielsweise die Betreuung von Kindern der ehrenamtlich Engagierten bei Bedarf ermöglicht werden. Die entstehenden Kosten werden dabei von der entsprechend zuständigen Einrichtung bzw. Institution getragen.

3. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in geeigneter Weise in ihr Tätigkeitsfeld eingeführt und eingearbeitet werden. Der regelmäßige Austausch mit hauptberuflich oder ehrenamtlich Verantwortlichen sowie mit anderen Personen, die im selben bzw. einem benachbarten Aufgabenfeld arbeiten, ist auch über die Anfangsphase hinaus erforderlich. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben daher einen selbstverständlichen Anspruch auf einen inhaltlichen und persönlichen Austausch im Miteinander und mit den jeweils Verantwortlichen.

4. Die Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit soll durch eine geeignete Form der Einführung auch nach außen hin (z.B. gegenüber der Gemeinde) transparent gemacht werden. Dies soll möglichst vor Ort geschehen. Für bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten ist darüber hinaus eine formale Beauftragung durch die Erzdiözese vorgesehen und notwendig.

5. An ehrenamtlich Tätige wird nicht nur Arbeit, sondern auch Verantwortung delegiert. Dies erfordert, Ehrenamtliche in Entscheidungen, die ihren Tätigkeitsbereich betreffen, rechtzeitig und verantwortlich einzubeziehen. Des Weiteren ist verbindlich zu klären, inwieweit ehrenamtlich Tätige Zugang zu Räumen bzw. Schlüsseln und zur vorhandenen Büro-Infrastruktur (Personal, Geräte, Materialien) haben.

6. Ehrenamtlich Tätige haben einen Anspruch auf Qualifizierung, fachliche Unterstützung, sowie ggf. Supervision und geistliche Begleitung durch hauptberufliche – oder hierfür speziell qualifizierte ehrenamtliche – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hauptberufliche weisen Ehrenamtliche auf Angebote der fach-

lichen und spirituellen Fort- und Weiterbildung hin, ermutigen sie zur Teilnahme und unterstützen sie dabei. (Vgl. die Empfehlungen der Gemeinsamen Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland, Dienste und Ämter 7.3.1).

7. Auslagen für ehrenamtliche Tätigkeiten (z.B. Fahrtkosten, Telefon-/Internetgebühren, Arbeitsmaterialien, Porto) werden auch bei geringen Beträgen erstattet. Ebenso werden Kosten für Fortbildungsmaßnahmen erstattet, sofern die Teilnahme mit den Verantwortlichen der Seelsorgeeinheit mit ihren Gemeinden oder des Verbandes abgesprochen war. Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten werden für Fortbildungsmaßnahmen vorgesehene Mittel in den Haushaltsplan eingestellt. Der Stiftungsrat bzw. die Geschäftsführung der Verbände regelt das Verfahren der Kostenerstattung möglichst unbürokratisch und verbindlich.

8. Ehrenamtlichen können für den von ihnen verantworteten Arbeitsbereich Mittel aus dem Haushalt der Kirchengemeinde / des Verbandes zur Verfügung gestellt werden.

9. Ehrenamtliche Tätigkeit soll in geeigneter Form anerkannt und gewürdigt werden. Dies geschieht auf vielfältige Weise (z.B. durch Feste, Ehrungen oder durch eine qualifizierte Dokumentation der geleisteten Arbeit und der erworbenen Kompetenzen). Hauptberuflich Verantwortliche sind daher verpflichtet, einen Kompetenznachweis über die geleistete ehrenamtliche Tätigkeit zu erstellen, sofern ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies wünschen. Hierfür wird von der Erzdiözese ein einheitliches Raster zur Verfügung gestellt.

10. Alle ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für ihre kirchlichen Tätigkeiten im Rahmen der Sammel-Unfall- und Haftpflichtversicherung der Erzdiözese Freiburg unfall- und haftpflichtversichert, soweit die entstandenen Schäden nicht anders reguliert werden können (z.B. durch die gesetzliche Unfallversicherung, die beamtenrechtliche Unfallfürsorge oder durch den Schadensverursacher bzw. dessen Haftpflichtversicherung).

Ebenso besteht eine Dienstreise-Kaskoversicherung, durch die Kaskoschäden an privateigenen Fahrzeugen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern versichert sind, die bei einer Fahrt im Dienst bzw. im Auftrag der Erzdiözese, einer Kirchengemeinde oder einer wirtschaftlich nicht selbständig geführten Einrichtung entstehen und nicht anderweitig (z. B. durch den Schadensverursacher bzw. dessen Haftpflichtversicherung oder die eigene Voll- bzw. Teilkaskoversicherung) gedeckt werden können.

Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich über den Umfang dieser Versicherungen und über die bei Eintritt eines Schadensfalles notwendigen Schritte bei der Firma Löffler Versicherungsmakler GmbH & Co KG (vormals Versicherungsbüro Dr. Ruby, Herrenstr. 8, 79098 Freiburg, Tel: 0761/ 211 56 57, Fax: 0761/ 211 56 58, E-Mail: [info@loeffler-versmakler.com](mailto:info@loeffler-versmakler.com), [www.loeffler-versmakler.com](http://www.loeffler-versmakler.com)) umfassend informieren. Weitere Hinweise finden sich auch in der Broschüre „Sichere Aussichten“, die über das Erzbischöfliche Seelsorgeamt zu erhalten ist.



## 2. Ehrenamt im kirchlichen Kontext

### 2.1. Wandel im Ehrenamt

Neuere soziologische Untersuchungen stellen einen Wandel ehrenamtlicher Tätigkeit fest. Dies wurde bereits bei der Formulierung der Pastoralen Leitlinien für unsere Diözese in den Blick genommen. „Der persönliche Gewinn und der Wunsch, Verantwortung zu übernehmen und an Entscheidungen mitzuwirken, erhalten wachsende Bedeutung“ (PLL S.10). Dies erfordert, sich in weiten Teilen von der bisher besonders im kirchlichen Bereich weit verbreiteten Motivation zur »Tätigkeit aus Pflichtgefühl« langfristig verabschieden zu müssen. Zugleich gewinnt das zeitlich überschaubare Mitwirken (z.B. in Projekten) eine wachsende Bedeutung gegenüber langfristiger Bindung. Hier sind bereits erste Aufbrüche einer neuen Kultur von Ehrenamtlichkeit erkennbar.

Dabei bleibt ehrenamtliches Engagement in der Kirche weiterhin in Qualität und Quantität auf einem hohen Niveau. Laut dem aktuellsten Freiwilligensurvey aus dem Jahr 2009 zählt der Bereich „Kirche und Religion“ nach „Sport und Bewegung“ und „Schule und Kindergarten“ nach wie vor zu den bedeutendsten Feldern freiwilligen Engagements.

Christinnen und Christen sind neben ihrer Mitwirkung in den vielfältigen kirchlichen Handlungsfeldern auch engagiert in nichtkirchlichen Bereichen tätig. Sie tragen dort zu einem positiven und lebendigen Bild von Christsein bei und setzen so das missionarische kirchliche Handeln konkret um.

Das geänderte Verhältnis zur ehrenamtlichen Aufgabe trifft auf Neuerungen in Strukturen und pastoralen Gegebenheiten. Das zunehmend selbstverständliche Planen und Denken in übergeordneten Strukturen bietet die Chance, neue Netzwerke zu knüpfen, verfügbare Kräfte und Mittel nachhaltig zu nutzen und die Kooperation auf verschiedensten Ebenen zu verbessern.

Die Motivation zu ehrenamtlichem Engagement erweitert und verändert sich.

### 2.2. Eine neue Kultur der Aufmerksamkeit

Für die Aufgaben und Gestaltungsmöglichkeiten von Ehrenamtlichen müssen neue Räume geschaffen und partnerschaftliche Mitbestimmungsmöglichkeiten gestärkt werden. In vielen Bereichen ergeben sich beständig neue Aufgabenfelder und Herausforderungen. Als Reaktion auf diese Situation braucht es eine neue, spezifisch kirchliche bzw. geistliche Kultur der Wertschätzung des Ehrenamts, die Hauptberufliche für die Charismen und Kompetenzen Ehrenamtlicher sensibilisiert und mithilft, diese zu entdecken. Dies trifft sich in besonderer Weise mit der Intention der Pastoralen Leitlinien, die den Blick nicht nur auf die Formulierung des notwendigen Grundauftrags lenken, sondern einen neuen Aufbruch, die Öffnung für Fähigkeiten und Aufgaben, die bisher noch keinen Raum hatten, fördern und unterstützen wollen. Mit dieser Einstellung wird der Blick auf den einzelnen Menschen gelenkt und auf die ganz persönliche Geschichte, die jede und 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 grundgelegte Wechselgeschehen von Ruf und Antwort auf und entfaltet es.

Eine neu zu entdeckende Kultur der Berufung rechnet mit Überraschungen und neuen Wegen. Gemeint ist damit, Menschen bewusst einzuladen und sie vor allem anzunehmen, wie sie sind, sie auf ihre Stärken und Fähigkeiten aktiv anzusprechen und sie auf dem damit verbundenen Weg ihrer persönlichen Berufung zu begleiten. Dies berücksichtigt, dass ehrenamtlich Tätige nicht einfach in den laufenden „Betrieb“ eingeplant werden dürfen, sondern dass sie selbst es sind, die über Thematik, Umfang und Zeiten des Engagements bestimmen.

### 2.3. Chancen ehrenamtlichen Engagements

Menschen, die ihre Charismen wahrnehmen und einsetzen, können so ihre Persönlichkeit weiterentwickeln. Ausgehend von der Erfahrung der persönlichen Berufung verwirklichen sie ihre höchst persönliche Lebensaufgabe. Für diesen Einsatz gibt es im ehrenamtlichen Bereich Freiräume, die im Beruf in dieser Weise oft nicht zu finden sind.

Außerberuflich können außerdem fachliche, personale, soziale und spirituelle Kompetenzen erworben, eingeübt und weitergegeben werden.

Ehrenamtlich Tätige, die Verantwortung übernehmen,

*Ehrenamt ist vielfältig!*

- > erwerben Kompetenzen in Leitungsverantwortung
- > erfahren persönliche Anerkennung
- > haben die Möglichkeit, zu einer Grundhaltung gegenseitiger Wertschätzung beizutragen
- > sind „Netzwerker“, indem sie Menschen miteinander in Kontakt bringen
- > erleben sich als „Anwältin“ und „Anwalt“, d.h. als gemeinwohlorientiert und als Stellvertreterinnen und Stellvertreter auch für die Interessen anderer
- > 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 im persönlichen Glauben bereichert
- > wachsen im Glauben

Ehrenamtlich tätig zu sein wird von vielen Menschen als große Bereicherung ihres Lebens beschrieben. Selbstverständlich stößt manches Engagement dabei aber auch an Grenzen oder es ergeben sich Enttäuschungen. Insgesamt, so zeigen es die vielfältigen Studien und Untersuchungen in diesem Bereich, überwiegen aber die Freude und die Erfahrung von Sinn und Befriedigung bei den Befragten. Dies gilt es auch zukünftig zu fördern und zu stärken. Neben den persönlichen Aspekten stellt ehrenamtliches Engagement aber auch einen wichtigen Beitrag zum Aufbau von Gemeinschaft und Gesellschaft dar, den es ebenfalls entsprechend zu würdigen und wertzuschätzen gilt.

## 2.4. Gemeinsame Berufung und Miteinander von Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen

Der hier skizzierte Wandel und die Entwicklung einer neuen Kultur der Wertschätzung im kirchlichen Bereich erfordern auch eine vertiefte Reflexion und möglicherweise eine Neudefinition des Miteinanders von Ehrenamtlichen und Hauptberuflichen. Im Idealfall ist es – im biblischen Bild des Leibes mit den vielen Gliedern (1 Kor 12) – ein sich täglich neu ergebendes Zusammenspiel verschiedener Kräfte und Begabungen zum Aufbau des Reiches Gottes.

Durch Taufe und Firmung haben alle Anteil am Dienst Jesu Christi zum Heil aller Menschen. Kraft des gemeinsamen Priestertums sind alle Christen zum Glaubenszeugnis, zur Feier des Gottesdienstes, zum Dienst der Nächstenliebe und zur Mitwirkung im Leitungsdienst befähigt. Der Dienst an der Einheit ist nicht dem Weiheamt allein vorbehalten, sondern Auftrag und Anspruch für alle. Dadurch wird die Notwendigkeit des hauptberuflichen Dienstes nicht in Frage gestellt. Wenn die Kirche Menschen für manche Dienste beauftragt, wird damit deutlich: „Sie übernehmen Aufgaben nicht im eigenen Namen, sondern im Auftrag der Kirche.“ (Faber, Eva-Maria: Empfangene Gaben einsetzen. S. 9). In diesem Sinn bedarf es neben der Beauftragung Hauptberuflicher auch der Beauftragung Ehrenamtlicher für bestimmte Dienste.

Das Tun der Hauptberuflichen steht dabei nicht „in Konkurrenz zu dem, was allen Gliedern der Kirche zugetraut wird. Sie ersetzen nicht die Antwort aller Glieder auf ihre Berufung und den Einsatz der empfangenen Gaben, sondern dienen diesem Geschehen. [...] Nicht zuletzt ist Sorge für das gute Zusammenspiel der verschiedenen Glieder des Leibes zu tragen – ein Zusammenspiel, das aber durch die Glieder des Leibes zu realisieren ist“ (Faber, Eva-Maria: Empfangene Gaben einsetzen. S. 9).

Diese positive Sicht schließt ein zuweilen mühevolles Miteinander natürlich nicht aus. Wo Menschen gemeinsam wirken, kommt es auch zu Schwierigkeiten, zu Überforderung, zu Kompetenzüberschreitung manchmal sogar zu Rücksichtslosigkeiten und Machtmissbrauch. Eine unabdingbare Grundlage für eine gelingende ehrenamtliche Tätigkeit sind darum Transparenz, eine gute Kommunikation und klare Absprachen darüber, „welche Verantwortung übernommen, welche Entscheidungskompetenz übertragen wird und welche Mittel zur Verfügung gestellt werden“ (PLL S. 19). Ein besonderes Augenmerk muss außerdem auf der Qualifizierung sowie fachlichen und geistlichen Begleitung von Ehrenamtlichen als Träger und Adressaten der Pastoral liegen (vgl. PLL S. 32, 34).

### 3. Kooperation und Kommunikation – Standards in der Erzdiözese Freiburg

Ehrenamtliche sind gemeinsam mit den hauptberuflich in der Seelsorge Tätigen Träger der Pastoral. Wertschätzung und gegenseitiger Respekt prägen dabei den Arbeitsstil.

Um Kooperation und wechselseitige Kommunikation zu fördern, Beliebigkeit und mangelnde Wertschätzung im Umgang miteinander zu verhindern sowie den Hauptamtlichen Hilfestellungen im Arbeitsalltag zu geben, formuliert die Erzdiözese Freiburg Standards für ehrenamtliche Tätigkeit. Zudem soll ehrenamtlich Interessierten damit ermöglicht werden, sich – um Chancen und Grenzen wissend – leichter für eine Mitarbeit zu entscheiden. Während es innerhalb der Kirche in diakonischen und sozialen Bereichen hierzu bereits vielfach Erfahrungen gibt, sind diese oftmals in den pastoralen, katechetischen und liturgischen Arbeitsfeldern noch wenig entwickelt.

Grundlage für  
ehrenamtliches  
Engagement sind  
Kooperation und  
Kommunikation!

Es gehört zum Standard, dass für alle Bereiche, in denen Ehrenamtliche tätig sind, in einer kurzen und übersichtlichen Form die damit verbundenen Aufgaben beschrieben werden (Aufgabenbeschreibung).

Weiterhin ist es Standard, dass ehrenamtlich Tätige und Verantwortliche regelmäßig miteinander über inhaltliche Aspekte und Fragen der Tätigkeit sowie persönliche Erfahrungen ins Gespräch zu kommen (Aufgabengespräch).

Diese beiden Standards werden im Folgenden genauer beschrieben:

#### 3.1 Die Aufgabenbeschreibung

Wissenschaftliche Erhebungen zum Thema Ehrenamt belegen, dass eine zeitliche Begrenzung der Tätigkeit sowie klare inhaltliche und zielorientierte Absprachen die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement erhöhen.

- > Die Verantwortlichen in den Einrichtungen und die ehrenamtlich Tätigen definieren miteinander verbindliche Regeln hinsichtlich Dauer, Aufgaben und Zielen der ehrenamtlichen Tätigkeit. Ebenso müssen Zuständigkeiten und Erwartungen eindeutig geklärt werden. Dabei werden auch Projekte und Einzelinitiativen gefördert.
- > Die Möglichkeit einer Zeit der Erprobung ist gegeben. Diese gibt sowohl der/dem ehrenamtlich Tätigen als auch der/dem Verantwortlichen die Gelegenheit, mit Ablauf einer vereinbarten Frist in einem Aufgabengespräch die ersten Erfahrungen zu reflektieren und ohne Vorbehalte über eine Weiterführung bzw. Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit zu sprechen.
- > Es besteht die grundsätzliche Möglichkeit, ehrenamtliche Tätigkeit zeitlich zu befristen bzw. auch wieder zu beenden.
- > Es wird empfohlen, die Vereinbarungen in einer Aufgabenbeschreibung schriftlich festzuhalten.

Die Aufgabenbeschreibung dient neben der reinen Definition von Regeln, Zuständigkeiten und Rahmenbedingungen vor allem dazu, die Ehrenamtlichen zu motivieren und zu befähigen, zum Wachstum von Gemeinschaft und Kirche beizutragen. Eine Rückbindung an die in einer Pastoralkonzeption formulierten Ziele und damit an die Gesamtperspektive der Pastoral, aber auch die offen bleibende Möglichkeit zur Erweiterung der Konzeption durch neue Charismen, können zu einem Aufbruch führen, Kräfte freisetzen und neues Engagement ermöglichen.

Ein Beispiel für eine solche Aufgabenbeschreibung ist im Anhang zu finden!

### 3.2. Das Aufgabengespräch

In Aufgabengesprächen haben die jeweils Verantwortlichen und die ehrenamtlich Tätigen die Möglichkeit, Inhalte und Strukturen des ehrenamtlichen Engagements zu klären. Je nach Aufteilung der pastoralen Verantwortung kann die verantwortliche Person ein Priester, ein Diakon, eine hauptberufliche pastorale Mitarbeiterin/ein hauptberuflicher pastoraler Mitarbeiter oder auch selbst eine ehrenamtliche tätige Person sein.

Aufgabengespräche sollten zumindest zu Beginn und am Ende eines ehrenamtlichen Engagements durchgeführt werden. Ehrenamtliche haben darauf einen Anspruch. Vor allem tragen regelmäßig stattfindende Aufgabengespräche während der Dauer eines Ehrenamtes zu einer guten Kommunikation bei. Die Häufigkeit der Treffen wird in gegenseitiger Absprache festgelegt. Ehrenamtliche Gruppierungen benennen hierfür Sprecher/Sprecherinnen. Bei gewählten Gremien regeln die Statuten Näheres.

Form, Häufigkeit sowie die Dauer des Aufgabengesprächs können je nach Situation, Verbindlichkeitsgrad und Tätigkeitsfeld sehr unterschiedlich sein. Unabhängig davon, ob es sich um ein Vieraugengespräch oder um ein Teamtreffen handelt, soll das Aufgabengespräch Folgendes gewährleisten:

- > Es geht grundlegend um eine klare Beschreibung der ehrenamtlichen Tätigkeit, der Zuständigkeiten, der Rechte und Pflichten. Absprachen können überprüft und ggf. konkretisiert werden. Veränderungen von Vereinbarungen, Verfahren und Regelungen erfolgen in gegenseitiger Abstimmung.
- > Ehrenamtliche haben das Recht auf Mitverantwortung und Einbindung in Entscheidungsprozesse, die ihre Tätigkeitsbereiche betreffen. Deswegen geht es im Aufgabengespräch zentral um den inhaltlichen Austausch und um die gemeinsame, kooperative Weiterentwicklung des entsprechenden Tätigkeitsfeldes.
- > Das Aufgabengespräch bietet zeitnahe Information und Reflexion. Alle Beteiligten haben die Möglichkeit, ihre fachliche Kompetenz und ihre Lebenserfahrung in das Gespräch und in die Weiterentwicklung des Tätigkeitsfeldes einzubringen. Auch eine wechselseitige konstruktive Kritik darf im

Welche Fragen beim Aufgabengespräch hilfreich sind, ist im Anhang beschrieben.

Aufgabengespräch ihren Platz haben. Gelungenes und Schwieriges wird besprochen. Situationen der Überforderung bzw. Überlastung der/des ehrenamtlich Tätigen werden benannt und eine gemeinsame Lösung angestrebt.

- > Die Formen der Kooperation sowie der Unterstützung und Förderung des ehrenamtlichen Engagements werden geklärt.
- > Das Aufgabengespräch bietet auch die Möglichkeit, die ehrenamtliche Rolle zu reflektieren:
  - Ehrenamtliche sind in ihrem Bereich eigenständig und eigenverantwortlich tätig.
  - Sie sind nicht tätig als:
    - ausführende Organe der/des jeweils Verantwortlichen und/oder
    - als Lückenbüßer für fehlende Hauptberufliche.

#### Literaturhinweise und Lesetipps

- Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.): Wandel im Ehrenamt. Entwicklungen und Modellprojekte. Bonn 2012.
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 - Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009. TNS Infratest Sozialforschung. München 2010.
- Erzbischöfliches Ordinariat (Hg.): Den Aufbruch gestalten. Pastorale Leitlinien der Erzdiözese Freiburg 2005.
- Erzbischöfliches Ordinariat (Hg.): Der Kirche ein Gesicht geben. Richtlinie für die Seelsorgeeinheiten in der Erzdiözese Freiburg. Amtsblatt Nr. 8/13 vom 5. April 2013, 39-46.
- Faber, Eva-Maria: Empfangene Gaben einsetzen. In: Erzbischöfliches Seelsorgeamt Freiburg (Hg.): „Drum prüft heut´, wer sich zeitlich bindet...“ Auf dem Weg zu einem „neuen“ Ehrenamt in der Kirche. Impulse für die Pastoral I/2009, 7-11.
- Gleich, Johann Michael: Für beide Seiten muss es passen. Eine qualitative Studie zum Ehrenamt in Pfarrgemeinde und Caritas. In: neue caritas 9/2007, 13-18.
- Krappmann-Grünwald, Andreas: Bedrohung oder Chance? Der Strukturwandel freiwilligen Engagements in Kirchengemeinden, in: Lebendige Seelsorge 3/2006, 130-137.
- Zollitsch, Robert: Zum Dienst der Ehrenamtlichen in den Pfarreien und Seelsorgeeinheiten. (Freiburger Texte, Nr. 49) Freiburg 2003.

Im Bereich von  
Ehrenamt wird aktuell  
viel geforscht.

# Anhang

## Themenliste und Raster für die Erstellung einer Aufgabenbeschreibung

In dieser Themenliste werden Aspekte benannt, die für die Planung und die Absprachen in einem konkreten Tätigkeitsfeld beachtet werden sollten. Die jeweils angeschlossenen Fragen sind als Anregung und nicht als Vorschrift oder als abzuarbeitende Checkliste gedacht. Als Konkretisierungen leben sie davon, angepasst und ergänzt zu werden.

Die Themenliste kann auch als Reflexionshilfe während der Tätigkeit dienen.

## Themenliste

### 1. Klärung von Motivation und gegenseitigen Erwartungen

- Welches persönliche Interesse an der Tätigkeit besteht und welche Entwicklungsmöglichkeiten ergeben sich hieraus für den/die Ehrenamtliche/n?
- Welche institutionellen Erwartungen bestehen?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten ergeben sich durch die Motivation des/der Ehrenamtlichen für die Seelsorgeeinheit mit ihren Gemeinden, dem Verband, etc.?

---

---

---

---

---

---

### 2. Ziel der Aufgabe definieren

- Welche Ziele sollen durch die Aufgabe erreicht werden?
- Welche persönlichen Ziele verfolgt der/ die Ehrenamtliche hierbei?
- Welche Erwartungen bestehen seitens der Einrichtung?

---

---

---

---

### 3. Inhalt und Art der Tätigkeit

- Welche mit der Tätigkeit verbundenen Hauptaufgaben können beschrieben werden?
- Welche Aufgaben sind zu erfüllen und können je nach individueller Möglichkeit übernommen werden (evtl. auch wahlweise)?  
Formulieren Sie möglichst konkret und eindeutig!

---

---

---

---

### 4. Anforderungen, Voraussetzungen und Qualifizierung

- Welche persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenzen werden für die Tätigkeit benötigt?
- Gibt es Kompetenzen, die als Grundvoraussetzung zu Beginn der Tätigkeit notwendig sind oder können diese in der praktischen Arbeit erworben werden?
- Wie und in welchem Zeitraum werden evtl. notwendige Kompetenzen durch Qualifizierung und Fortbildung erworben?
- Wer trägt hierfür Sorge (Auswahl von Weiterbildungsangeboten, Finanzierung bzw. finanzielle Unterstützung, etc.)?
- Welcher zeitliche Umfang ist für die Tätigkeit erforderlich (minimal bzw. maximal)?

---

---

---

---

---

---

---

---



## 5. Einarbeitung und Erprobungsphase

- Welche Zeiten der Einarbeitung und Erprobung werden festgelegt? Reflektieren Sie am Ende des Zeitraums:
- Welche Erfahrungen wurden gemacht?
- Wie wurde die Tätigkeit persönlich erlebt?
- Wie ist die Einschätzung der Eignung für die jeweilige Tätigkeit?  
Erstreckt sich die Erprobungsphase über einen längeren Zeitraum, sollte man evtl. Zwischengespräche einplanen.

---

---

---

---

---

---

---

## 6. Verantwortlichkeiten

- Welche Verantwortlichkeiten werden in den jeweiligen Bereichen von Ehrenamtlichen wahrgenommen?
- Welche Entscheidungen werden selbstständig getroffen und welche Rückbindung zu anderen Ehrenamtlichen oder Hauptberuflichen besteht?
- An welche Ansprechpersonen können sich Ehrenamtliche im Falle von fachlichen oder persönlichen Anliegen oder zur Reflexion bzw. Supervision wenden?
- Wo findet man diese?
- Bei Haupt- oder Ehrenamtlichen?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 7. Beauftragung

- Wer spricht die Beauftragung aus?
  - Für welchen Zeitraum gilt die Beauftragung?
  - Welcher zeitliche Rahmen ist dabei sinnvoll oder vorgegeben?
  - Wie wird der öffentliche und offizielle Charakter der Beauftragung dabei sichtbar?
- 
- 
- 
- 
- 

## 8. Organisation der Tätigkeit

- Welche Möglichkeiten zum Informationsaustausch mit Verantwortlichen und anderen Ehrenamtlichen, die im selben Bereich tätig sind, sowie für Rückmeldungen, Anregungen und Kritik bestehen?
- Wurde ein Aufgabengespräch vereinbart und darüber gesprochen, in welchem zeitlichen Abstand dieses erneut stattfinden soll?
- Welche verbindlichen Termine, die über die konkrete Tätigkeit hinausgehen, hierfür aber notwendig sind, gibt es (Jahrestagung, Mitgliederversammlung, Schulung und Fortbildung, etc.)?
- Welche Regelungen für Auslagenersatz bestehen und werden selbstverständlich angewendet?
- Sind die Zusammenarbeit mit dem Pfarrbüro und die Nutzung von Räumlichkeiten und technischen Geräten geklärt?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### 9. Dokumentation der ehrenamtlichen Tätigkeiten

- Wie werden die Tätigkeit und deren zeitlicher Umfang sowie die erworbenen Qualifikationen dokumentiert?
  - Ist die Erstellung eines Kompetenznachweises gewünscht?
- 
- 
- 
- 

### 10. Finanzielle Regelungen

- Wie ist das Vorgehen bei Kostenerstattungen geregelt?
  - Wird eine Aufwandsentschädigung zur Verfügung gestellt?
  - Wird eine Handkasse für die jeweilige Aufgabe eingerichtet?
  - Wer ist für die Verwaltung von Belegen und für die Kassenprüfung zuständig?
- 
- 
-

---

---

---

---

---

### 11. Rechtliche Regelungen und Schutz

- Wer informiert zu Beginn und regelmäßig während der Tätigkeit über rechtliche Regelungen, die den Bereich der Ehrenamtlichen betreffen und bringt diese auf den aktuellen Stand?
  - Welche Regelungen zu Diskretion und Schweigepflicht und welche besonderen Verhaltensregeln und -pflichten bestehen?
  - Welche Regelungen beim Entstehen von Schäden oder bei Unfällen gelten und welchen Schutz durch Versicherungen oder Haftungsübernahmen genießen Ehrenamtliche in ihrer Tätigkeit?
- 
- 
- 
- 
- 
-

### Aufgabenbeschreibung (Raster)

Funktion: ....

|                                         |  |
|-----------------------------------------|--|
| Sinn und Ziel der Tätigkeit             |  |
| Kurzbeschreibung der Tätigkeit          |  |
| Abgrenzung (Was gehört nicht dazu?)     |  |
| Dauer der Verpflichtung/ Häufigkeit     |  |
| Beginn und Beendigung der Tätigkeit     |  |
| Notwendige Kompetenz und Qualifikation  |  |
| Von Mitarbeiter/innen wird erwartet ... |  |
| Entscheidungskompetenzen                |  |
| Hilfsmittel/ Infrastruktur              |  |
| Kostenersatz/ Versicherung              |  |
| Information/ Kommunikation              |  |
| Begleitung/ Supervision                 |  |
| Weiterbildung/ Fortbildung              |  |

### Aufgabenbeschreibung (Beispiel)

Funktion: Lektor/in in der SE Musterhausen

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sinn und Ziel der Tätigkeit             | Abwechslungsreicher und verständlicher Vortrag biblischer Texte in der Liturgie                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Kurzbeschreibung der Tätigkeit          | Vorbereitung der jeweiligen Texte im Vorfeld, Lesung im Rahmen der Liturgie, Verlesen von Informationen für die Gemeinde am Schluss des Gottesdienstes                                                                                                                                                                                       |
| Abgrenzung (Was gehört nicht dazu?)     | Eigenständige Leitung von Liturgie, wie etwa Wort-Gott-Feiern. Weitere Aufgaben im Kontext der Liturgie (z.B. Messnerdienst, Kommunionausteilung).                                                                                                                                                                                           |
| Dauer der Verpflichtung/Häufigkeit      | Die Verpflichtung erstreckt sich jeweils auf 24 Monate. Eine erneute Beauftragung ist möglich. 1 x im Monat Lektorendienst im Gottesdienst.                                                                                                                                                                                                  |
| Beginn und Beendigung der Tätigkeit     | Vorschlag durch: Liturgieausschuss. Berufung durch: Leiter der SE. Vorstellung/Verabschiedung im Gottesdienst & Pfarrblatt (nicht bei erneuter Beauftragung).                                                                                                                                                                                |
| Notwendige Kompetenz und Qualifikation  | Texte gut, deutlich und aufmerksam vortragen zu können.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Von Mitarbeiter/innen wird erwartet ... | Die Lesungstexte im Vorfeld der Liturgie zu üben. Im Verhinderungsfall selbstständig für Ersatz zu sorgen & dies frühzeitig den anderen Beteiligten mitzuteilen.                                                                                                                                                                             |
| Entscheidungskompetenzen                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Hilfsmittel/Infrastruktur               | Leseordnung/Direktorium werden von der Seelsorgeeinheit zur Verfügung gestellt.                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Kostenersatz/Versicherung               | Nicht notwendig;<br>Versicherung besteht über allgemeine Haftpflicht der Erzdiözese.                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Information/Kommunikation               | Einsatzplan wird vierteljährlich erstellt & geht per Mail an alle Beteiligten in der Liturgie. Der Plan enthält auch die Einteilung für die weiteren liturgischen Dienste.                                                                                                                                                                   |
| Begleitung/Supervision                  | Siehe Weiterbildung/Fortbildung                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Weiterbildung/Fortbildung               | Jährliches Treffen aller Lektoren/Lektorinnen in der SE zu einem biblischen Besinnungstag, bei dem jeweils auch eine Einheit mit Lese- und Sprechübungen und einer Feedback-Runde durchgeführt wird. Das Thema des kommenden Jahres wird jeweils am Ende des Treffens gemeinsam vereinbart. Leitung und Gestaltung liegt beim Seelsorgeteam. |

Weitere Beispiele für solche Aufgabenbeschreibungen werden aktuell entwickelt und ergänzt. Wenn Sie selbst eine Aufgabenbeschreibung erstellt haben, die für andere hilfreich sein könnte, senden Sie diese bitte an:  
[pastoralentwicklung@seelsorgeamt-freiburg.de](mailto:pastoralentwicklung@seelsorgeamt-freiburg.de)

*Für jeden ehrenamtlichen Bereich soll es eigene Aufgabenbeschreibungen geben.*

## Beispiele und Statements von ehrenamtlich Engagierten

„Ich war seit Beginn meiner Berufstätigkeit ehrenamtlich in der Kirche engagiert und habe dort sehr gute Erfahrungen für mich machen können. Die Tätigkeiten passten immer zum jeweiligen Lebensalter und ich konnte durch ganz unterschiedliche Aufgaben und Personengruppen viel lernen. Am meisten schätze ich die Begegnung mit Menschen und die spirituellen Erfahrungen, die ich in der ehrenamtlichen Arbeit machen durfte. Ich freue mich darüber, dass ich von dem, was mir geschenkt wurde, weitergeben kann.“  
– Edith Fabry, Villingen-Schwenningen –

„In der Aufgabe als Mitarbeiter in der „Ökumenischen Hospizgruppe“ begleite ich schwerst- kranke und sterbende Menschen mit dem Ziel, ihnen bis zuletzt ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen und sie in ihren Ängsten und Nöten nicht allein zu lassen. Für mich ist dieses Ehrenamt eine Art Dankbarkeit für das, was ich im Leben Positives erfahren durfte. Ich weiß, dass Sterbende in der Regel nicht allein gelassen werden wollen und dass Angehörige mit der Situation überfordert sein können. Wenn ich dabei helfen kann, ist das für mich eine sinnvolle und befriedigende Tätigkeit, auch noch im Alter. Und mir tut auch die Anerkennung der Tätigkeiten durch die Verantwortlichen der Pfarrgemeinde und das Eingebunden-Sein in einer Gruppe von Gleichgesinnten gut.“  
– Erich Bieber, Lauda-Königshofen –

„In das Amt des Leiters eines Bildungswerkes gekommen bin ich aufgrund einer „Berufung“ durch unseren damaligen Pfarrer. Das Bildungswerk und somit auch ich kann Themen aufgreifen oder lancieren, es kann eine Brücke auch zu Kirchenfernern sein und ein offenes Forum bieten. Meine Arbeit kann helfen Menschen nachdenklicher und zugleich empfindsamer zu machen für größere Wirklichkeiten, sie zu befähigen, differenziert wahrzunehmen und zu urteilen und dadurch mündiger zu werden. Mit dem bildungswerk und dem Team vor Ort kann ich sozusagen auch „Vorposten“ der Kirche sein.“  
– Erich Jais, Kehl –

„Am schönsten ist es für uns als jahrelange Mitarbeiterinnen in der Kinder- und Familiengottesdienstarbeit, wenn wir biblische Geschichten lebendig werden lassen. Wenn wir in die Rolle der biblischen Personen schlüpfen, mit unserer ganzen Person, spüren wir den Zeugnischarakter dessen, was wir erzählen, noch viel deutlicher. Auch wenn es manchmal viel Materialaufwand ist, wie bei einem unserer Highlights, dem Nomadenzelt von Abraham und Sarah, entschädigt uns die große Begeisterung, mit der die Kinder diesen Geschichten begegnen. In solchen Momenten stellt sich dann die Frage: Wer begeistert wen? Wir die Kinder oder die Kinder uns?“  
– Esther Hofmann, Königheim –

## Formulierungshilfe für einen Ehrenamtsnachweis

eigenes Logo der Seelsorgeeinheit/Dekanat/Organisation  
(evtl. Logo der Erzdiözese Freiburg)

### Engagementsnachweis

für

Herrn/Frau Mustermann/Musterfrau

Herr/Frau xx, geb. am xx.xx.xxxx, wohnhaft in 12345 Musterhausen, Musterstr. xx, war in der Zeit vom xx bis xx als xxx (z.B. Lektor/in, Gruppenleiter/in, Hospizhelfer/in, ...) ehrenamtlich tätig.

Sein/Ihr Engagement umfasste in dieser Zeit einen wöchentlichen/monatlichen Umfang von xx Stunden.

Die Tätigkeit umfasste insbesondere folgende Aufgaben:

(z.B. Planung, Organisation, Durchführung von ..., Moderation, Leitung von ...)

Während des Engagements erwarb sie/er sich folgende soziale, fachliche, inhaltliche, ... Kompetenzen:

(z.B. Teamfähigkeit, Gruppen leiten ohne Angst, Inklusion in der Liturgie, ...)

Frau/Herr Mustermann/Musterfrau nahm während der ehrenamtlichen Tätigkeit an folgenden Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teil:

(z.B. Moderationstechniken für Großgruppen, Stimmbildung und Rhetorik, seelsorgerliche Gesprächsführung, ...)

Wir danken Frau/Herr Mustermann/Musterfrau für das ehrenamtliche Engagement und sprechen ihm/ihr unsere Anerkennung hierfür aus.

Ort, Datum, Unterschrift

(verantwortliche Person und/oder Leiter/in der jeweiligen Institution/Organisation)

Besonders wichtig  
ist es im  
Ehrenamtsnachweis die  
genauen Aufgaben,  
die erworbenen  
Kompetenzen sowie  
die Fort- und  
Weiterbildungen  
zu dokumentieren.

Ein  
Ehrenamtsnachweis  
war schon vielen  
Menschen auch im  
beruflichen Bereich  
hilfreich. Deswegen  
nicht vergessen!





Die Zeit und den persönlichen Einsatz, den viele Menschen im Ehrenamt einbringen, sind ein wertvolles Gut und ein Geschenk, das es wertzuschätzen gilt.

Dr. Robert Zollitsch  
Erzbischof

### **Mitglieder der Projektgruppe**

Pfarrer Thomas Ehret (Seelsorgeeinheit Karlsruhe Alb-Südwest), Michael Hagedorn (Diözesanrat), Martina Kastner (Diözesanrat), Dr. Friederike Maier (Hochschulgemeinde Karlsruhe), Barbara Ritter (Regionale Arbeitsgemeinschaft Gemeindeentwicklung Ortenau), Ursula Schauber (Erzbischöfliches Ordinariat), Karin Schorpp (Institut für Pastorale Bildung), Bruno Vogler-Wangler (Regionalstelle Ortenau)

### **Geschäftsführung der Projektgruppe**

Dr. Stefan Bonath (Erzbischöfliches Seelsorgeamt)

Texte S.23 aus: Keck, Fridolin (Hg.):  
Lebenswelten – Glaubenswelten: Die Erzdiözese Freiburg.  
Verlag Herder Freiburg. 2011. S.41.43.

## Impressum

### Herausgeber

Erzbischöfliches Ordinariat Freiburg  
Schoferstraße 2  
79098 Freiburg

### Kontaktadresse

Erzbischöfliches Seelsorgeamt  
Dr. Stefan Bonath  
Tel 07 61 - 51 44 - 145  
Fax 07 61 - 51 44 - 76145  
E-Mail [se@ordinariat-freiburg.de](mailto:se@ordinariat-freiburg.de)

### Bestellung

Erzbischöfliches Seelsorgeamt  
Referat Technik/Vertrieb  
Postfach 449  
79004 Freiburg  
Tel 0761 - 51 44 - 115  
Fax 0761 - 51 44 - 76115  
E-Mail [vertrieb@seelsorgeamt-freiburg.de](mailto:vertrieb@seelsorgeamt-freiburg.de)

Bestell-Nr. 12040913

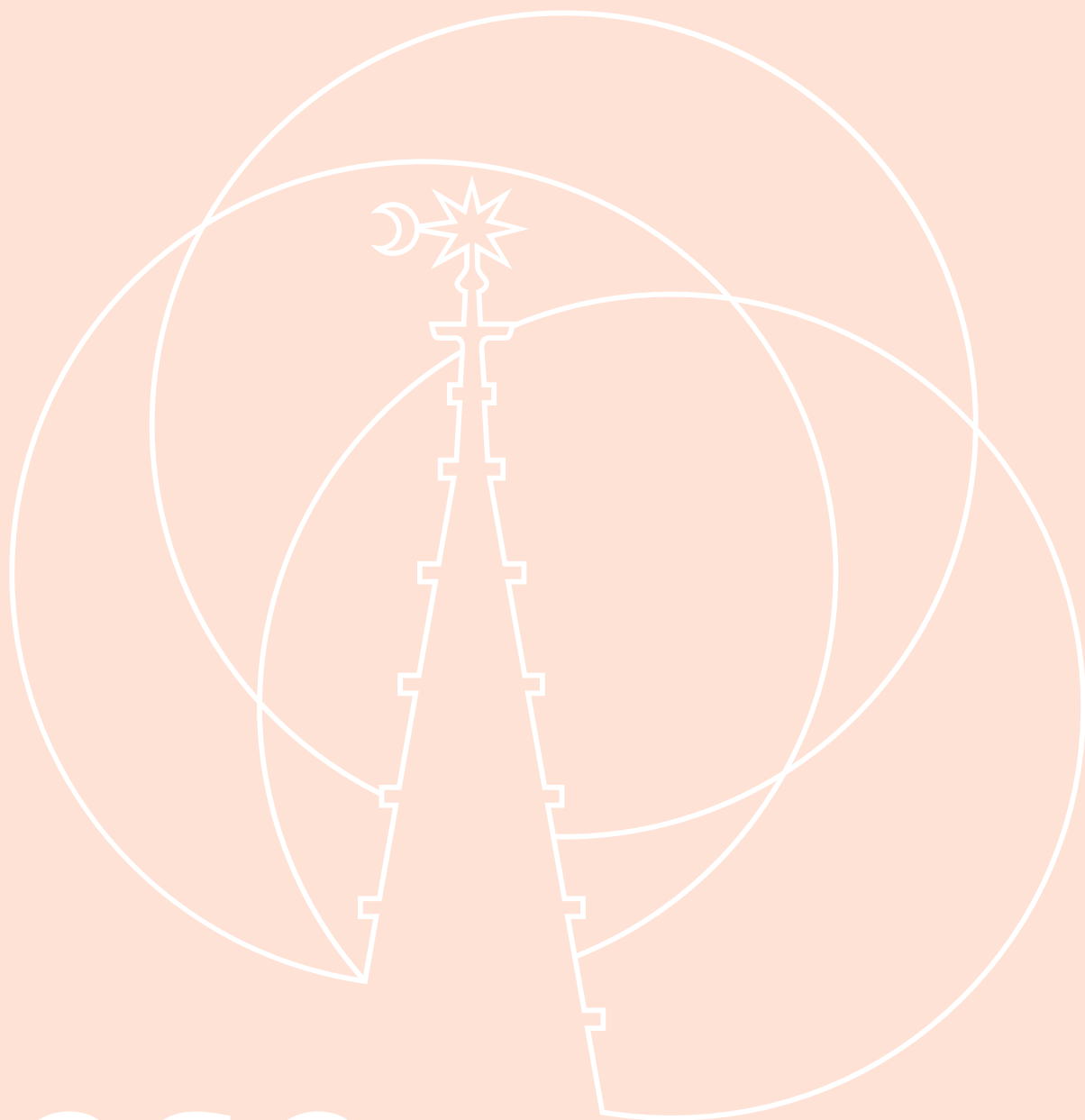
### Download

Download dieser Arbeitshilfe als pdf sowie weitere Informationen unter  
[www.erzbistum-freiburg.de/seelsorge2015](http://www.erzbistum-freiburg.de/seelsorge2015)

### Gestaltung

Graphikbüro Graul, Breisach am Rhein  
[www.graphik-graul.de](http://www.graphik-graul.de)

Erzdiö  
Fre



özese

iburg

