Es sind mancherlei Gaben …

1. Korinther 12

1Der biblische Hinweis redet vom Heute, ist nicht von gestern, meint nicht ein Morgen, in dem unsere angestrengten Bemühungen ihre Früchte tragen.

2Der biblische Hinweis redet von gegenwärtiger Wirklichkeit: Da steht nicht: Es könnte, müsste, würde viele Gaben geben, wenn … nein: Es **sind** mancherlei Gaben. 3Vielfältig talentierte, reich begabte Menschen tragen das Leben unserer Gemeinde, unserer Kirche – von Gottes Wort und Geist gerufen, motiviert, getröstet, ermutigt.

4Die folgenden Leitlinien regen dazu an, diesen Reichtum wahrzunehmen und zu pflegen. 5Der Hinweis auf den Reichtum der Kirche bekommt nicht erst in Zeiten seinen Sinn, da die Aufgaben wirtschaftlicher Sparsamkeit manches Überlegen bestimmen. 6Dieser 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.

7Ja, 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

Detmold, im Juni 1998

I. Grundsätzliches

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

[1]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. [2]Auch sind konkrete Schritte zur selbstverständlichen Einbeziehung der Ehrenamtlichen in Verantwortung und Gestaltung des Gemeindelebens getan worden. [3]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. [4]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. [5]Wissen sie, dass vielfältige Formen im Gemeindeleben durch viele gewollt wird, dann melden sie sich gerne zur Mitarbeit. [6]Fühlen sie sich nur geduldet oder ausgenutzt, ziehen sie sich zurück. [7]Sie wollen von allen Verantwortlichen in ihrer Arbeit ernst genommen, gefördert und in ihrer Person respektiert werden.

1. Vielfalt im Ehrenamt

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

Vielfalt des Gemeindelebens macht ehrenamtliche Arbeit attraktiv

[2]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 Altenkreisen; 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.

[3]Ehrenamtliche Tätigkeit kommt nicht von selbst und schon gar nicht aufgrund von Erwartungsdruck. [4]Man engagiert sich da gern, wo Möglichkeiten vorhanden sind, sich mit seinen Interessen und Begabungen einzubringen, Kontakte zu knüpfen und Gemeinschaft zu erfahren. [5]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.

Vielfältige Mitarbeit macht Gemeindeleben attraktiv

[6]Gleichzeitig erweitert solche Mitarbeit den eigenen Horizont: die Erfahrung, notwendige Arbeit verantwortlich mitzugestalten, kann Menschen Selbstbewusstsein vermitteln und verborgene Talente entwickeln. [7]Im Idealfall halten sich Freude und Herausforderung in belebender Spannung die Waage.

[8]Kein Wunder, dass in den letzten Jahren die Zahl derer, die ehrenamtlich mitarbeiten, erheblich gewachsen ist.

2. Flexibilität im Ehrenamt

[1]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. [2]Die Gemeinde kann aber – will sie keinen inneren Schaden nehmen – nicht auf ihre Mitwirkung verzichten. [3]Daher müssen alle, die Verantwortung tragen, gezielte Überlegungen anstellen, wie Frauen, Männer und Jugendliche zur Mitarbeit gewonnen werden können.

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

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

[5]Die Vorstellung, dass ehrenamtliche Mitarbeit auf Jahre und Jahrzehnte hin zu geschehen habe, lässt sich nicht länger festhalten. [6]Stattdessen gilt es – ohne jeden stillen Vorwurf – zu akzeptieren, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin lediglich für begrenzte Zeit einen begrenzten Bereich verantwortet. [7]Wir haben Abschied zu nehmen von der Unsitte, dem Einzelnen immer mehr aufzupacken. [8]Die Freiheit des Ehrenamtes bedingt, dass die Mitarbeitenden den Umfang und die Dauer ihres Engagements selbst bestimmen.

3. Das NT ermuntert zur Vielfalt

1Das Neue Testament bezeugt eine Fülle von Gaben in der (Ur-)Gemeinde. 2Den 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). 3Der spontane Petrus genauso wie der reflektierende Paulus. 4Der vom griechischen Denken geprägte Johannes genauso wie der hebräisch denkende Matthäus. 5Die 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. 6Der Heilige Geist verleiht jedem Christen die ihm eigene Gabe. 7Jeder kann sich also in die Gemeinde mit seinen Gaben einbringen.

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

8Eine hierarchische Ordnung der Begabungen wird weder von Jesus noch von Paulus nahe gelegt, wohl aber denken die neutestamentlichen Schriften von einer inneren Mitte aus: Das Zentrum christlichen Glaubens ist das Leben schaffende Wort Gottes – das Evangelium von Jesus Christus. 9Jeder einzelne Christ mit seinen Gaben beteiligt sich an der Weitergabe dieser belebenden Botschaft mit Wort und Tat.

10In 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.

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

1Nach den erwähnten neutestamentlichen Grundaussagen ist deutlich: Das Gemeindeleben ruht wesentlich darauf, dass zur Bewältigung erkannter Aufgaben jedes Mitglied seine jeweilige Gabe einbringt.

[2]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.

Versöhnte Verschiedenheit …

[3]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)

[4]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.

…statt aufreibender Konkurrenz

[5]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).

2. Konflikte überwinden

[1]Das Zusammenwirken von Haupt-, Neben- und Ehrenamtlichen kann immer wieder auch zu Konflikten führen. [2]Hier ist deswegen bei allen Beteiligten eine besondere Sensibilität zu entwickeln. [3]Es gibt viele Möglichkeiten der Konfliktlösung. [4]Sie müssen gesucht und erprobt werden. [5]Im Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen ist ein partnerschaftlicher Kommunikationsstil notwendig. [6]Es geht darum, dass die einen lernen, mehr und besser zuzuhören und die anderen, selbstbewusster mitzureden. [7]Offenheit und die Fähigkeit, das Anderssein des anderen zu akzeptieren, es als Bereicherung zu erleben, sind gute Elemente zur Zusammenarbeit.

Offenheit hilft im Umgang mit Konflikten

[8]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)

[9]Aber es gibt auch strukturelle Schwierigkeiten. [10]Dazu zählen etwa: unklare Entscheidungskompetenz, der Informations- und Zeitvorsprung der Hauptamtlichen gegenüber den Ehrenamtlichen in dem gemeinsamen Arbeitsgebiet. [11]Das alles kann dazu führen, dass Ehrenamtliche entmutigt werden. [12]Daher ist es notwendig, die Kompetenz der Gemeindeglieder zu erkennen, anzuerkennen und zu stärken.

Partnerschaftlicher Kommunikationsstil ist notwendig

[13]Dabei ist gegenseitige Achtung so nahe liegend 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"; Anm. d. Red.: am 27.11.2012 aufgehoben und archiviert; Ges. u. VOBl. Bd. 15 Nr. 4 S. 232)

III. Hinweise zur Praxis des Ehrenamtes

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

1. Definition

Wer gehört zu den Ehrenamtlichen

[1]Sind Chorsänger wie Chorleiterin Ehrenamtliche? [2]Die Gemeindebriefausträgerin wie der Kirchenälteste? [3]Eine feste Abgrenzung zu ziehen, hat sich als unmöglich herausgestellt. [4]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.

• [1]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. [2]Er ist seinem Wesen nach ein verbindlicher Dienst.

[3]Es gibt also keinen Bereich, der prinzipiell von ehrenamtlicher Wahrnehmung ausgeschlossen wäre. [4]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. [5]Daher sind Ehrenamtliche zu ermutigen, sich an den Aufgaben des Pfarramtes zu beteiligen.

Was wird erwartet?

[6]Von allen Ehrenamtlichen wird erwartet:

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

2. Wie gewinnt man Ehrenamtliche?

[1]Diese häufig gestellte Frage lässt sich zum einen mit dem Hinweis auf den „Geist einer Gemeinde“ beantworten (vgl. Seite 5). [2]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.

Ehrenamtliche zur Selbstständigkeit ermuntern

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

[4]Es gibt aber auch die Erfahrung, dass trotz hoher Wertschätzung des Ehrenamtes keine Personen zu finden sind, die ehrenamtlich mitarbeiten wollen. [5]Wenn etwa Aufgaben eine hohe Fachkompetenz erfordern – wie beispielsweise in der offenen Jugendarbeit – trauen sich Ehrenamtliche nur selten, hier mitzuarbeiten.

[6]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. [7]Oft werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewonnen im Verlauf des Miteinander-Lebens und im gemeinsamen Handeln.

3. Dank und Anerkennung

[1]Danken heißt, den ganzen Menschen mit seinen Gaben und Grenzen, seinen Freuden und Enttäuschungen, seiner Kraft wie seiner Erschöpfung wahrzunehmen. [2]Der eigentliche Dank besteht also im Ernstnehmen der Person, die sich mit ihren Gaben einbringt und für die Aufgabe einsetzt.

[3]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).

Den ganzen Menschen wahrnehmen und ernst nehmen

[4]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.

IV. Regelungen

[1]Die bisher aufgezeigten Grundlegungen und Orientierungen führen zu verbindlichen Regeln, die sich in der Praxis bewährt haben. [2]Sie sind eine gültige Regel, auf die sich der Einzelne im Konfliktfall bei den zuständigen Stellen (Kirchenvorstand/Klasse/Landeskirchenamt/Landeskirchenrat u. a.) berufen kann. [3]Sie gelten für die Kirchengemeinden und Einrichtungen der Lippischen Landeskirche.

1. Beauftragung und Begleitung

Anspruch auf klar beschriebene Aufgaben und Rechte

a) [1]Ehrenamtliche haben Anspruch darauf, dass vor der Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit ihre Aufgaben und Rechte klar umrissen werden. [2]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 bekannt gegeben werden.

c) [1]Bei Aufgaben mit besonderer Verantwortung wird eine öffentliche Einführung empfohlen. [2]Es kann auch sinnvoll sein, die Beendigung einer Mitarbeit offiziell anzuzeigen. [3]Beides setzt Absprachen mit den Betroffenen voraus.

Regelmäßige Besprechungen

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

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.

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) [1]Die Vorsitzenden geben den ehrenamtlich Arbeitenden Gelegenheit, vor dem Entscheidungsgremium ihrer Kirchengemeinden oder Einrichtungen bei Bedarf ihre Anliegen zu ihrem Aufgabengebiet vorzutragen. [2]Dafür ist jeweils ein eigener Beratungspunkt in der Tagesordnung vorzusehen.

[3]Mindestens einmal im Jahr sollen die ehrenamtlich Mitarbeitenden – einzeln oder in Gruppen – zum Erfahrungsaustausch, zu Absprache und Planung eingeladen werden. [4]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

[1]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.

[2]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.

Ansatz für Fortbildung Ehrenamtlicher ist im Haushaltsplan vorzusehen

b) [1]Ehrenamtlich Mitarbeitende haben Anspruch auf angemessene Fortbildung, deren Kosten die Gemeinden bzw. die Einrichtungen tragen. [2]Ein angemessener Ansatz für Fortbildung Ehrenamtlicher ist im Haushaltsplan vorzusehen. [3]Die Angebote landeskirchlicher und verbandlicher Träger in Lippe sind dabei in besonderer Weise zu beachten.

[4]Die Fortbildung soll sich auf den Arbeitsbereich beziehen, in dem die Person ehrenamtlich mitarbeitet. [5]Sie ist über die Möglichkeit zur Fortbildung zu informieren und zur Teilnahme zu ermutigen, ohne dazu verpflichtet zu werden.

[6]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.

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) [1]Ehrenamtlich in unserer Kirche arbeitende Personen haben Anspruch auf Ersatz von Auslagen. [2](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.) [3]Einzelheiten müssen vor der Beauftragung geregelt sein.

[4]Die/der Vorsitzende des Entscheidungsgremiums sorgt dafür, dass die Abrechnung zügig und einfach erfolgt. [5]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

Selbstständige Verwaltung eines eigenen Etats für Sachkosten

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 – selbstständig verwaltet wird.

b) [1]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. [2]Eine Unterlassung geht zu Lasten der Gemeinde/der Einrichtung.

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.

Anlage 1

Ausweis für ehrenamtliche Mitarbeit

Herr/Frau _____

geb. am _____

Wohnung _____

ist ehrenamtliche/r Mitarbeiter/in

der Gemeinde/Einrichtung:

(Aufgabengebiet) _____

Lichtbild

_____ _____

Ort, Datum, Stempel und Unterschrift

_____

Unterschrift des Inhabers

Ausweis

für die ehrenamtliche Tätigkeiten in der Lippischen Landeskirche

Gemeinde/Einrichtung:

_____

Lippische Landeskirche

Anlage 2

Auslagenersatz

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 *Erläuterungen*	Betrag in Euro
Fortbildung	_____
Porto	_____
Telefon	_____
Fahrtkosten gem. Reisekostenverordnung der Lipp. Landeskirche	_____
Sonstiges	_____
(z.B. Geschenke/Material)	_____
Summe:	_____

Als Barvorschuss habe ich Euro _____ erhalten.

Belege füge ich bei.

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

Ich bitte um Erstattung.

Überweisung auf mein

Konto IBAN: _____

Bank _____

Unterschrift ___

Anstelle von Kostenersatz erbitte ich eine Spendenquittung.

_____ _____

Ort, Datum Unterschrift

Anlage 3

Bescheinigung über Mitarbeit

_____

Gemeinde/Einrichtung

Bestätigung
einer ehrenamtlichen Mitarbeit in der Lippischen Landeskirche

Herr/Frau _____

geb am _____ in _____

Wohnung _____

hat in der Zeit von _____ bis _____

im folgenden Bereich ehrenamtlich mitgearbeitet:

Beschreibung der Tätigkeit _____

_____

_____

_____

_____

_____

(vgl. möglicherweise erläuternden Brief)

Eine Vergütung wurde nicht gezahlt.

_____ _____

Ort, Datum Stempel, Unterschrift