

# **Leitlinien der Kirchenleitung zur Regelung und Förderung ehrenamtlicher Dienste in der Kirche<sup>1</sup>**

**Vom 21. April 1995**

(ABl. S. 52)<sup>2</sup>

---

**1** Red. Anm.: Die Leitlinien traten gemäß Nummer III Satz 4 automatisch durch Zeitablauf außer Kraft, da eine erneute Beschlussfassung der Kirchenleitung der ehemaligen Pommerschen Ev. Kirche zu Leitlinien nicht erfolgte.

**2** Red. Anm.: Die Leitlinien wurden ohne Eingangsformel bekannt gemacht.

## I.

1 Ehrenamtliche Dienste und ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unverzichtbar für das kirchliche Leben, für Reichtum, Vielfalt und Wirklichkeitsnähe der Gemeindegemeinschaft.

2 Ehren- und Hauptamtlichkeit sind aufeinander angewiesen und können einander nicht ersetzen.

3 Auf der Grundlage des reformatorischen Gedankens vom Priestertum aller Gläubigen, wie es in den Artikeln 1 bis 3 unserer Kirchenordnung Ausdruck findet, sind ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Zeugnis des Wortes und der Tat berufen und nehmen damit teil am Amt der Verkündigung. 4 Ihrem Dienst kommt besondere missionarische Bedeutung zu.

## II.

1.

Ehrenamtliche Dienste sind Tätigkeiten, die in der Regel zeitlich befristet, projektbezogen, freiwillig, ohne Bezahlung und nach Beauftragung durch die zuständigen Gremien der Kirche in den Arbeitsfeldern Seelsorge und Unterweisung, Gottesdienst und Verkündigung, Diakonie und Sozialarbeit, praktisch-handwerklichen Tätigkeiten, Leitung und Verwaltung geschehen.

2.

1 Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch Wahl oder Berufung eingesetzt. 2 Schriftliche Vereinbarungen können abgeschlossen werden. 3 Sie werden nach ihrer offiziellen Beauftragung in einem Gottesdienst der Gemeinde vorgestellt und in ihren Dienst eingeführt. 4 Sie sollen am Ende ihres Dienstes auch öffentlich mit Dank verabschiedet werden.

3.

1 Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedürfen der laufenden Fort- und Weiterbildung zur Förderung ihrer individuellen, sozialen, fachlichen und missionarischen Kompetenz.

2 Über die ehrenamtliche Tätigkeit und die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen können Zertifikate ausgestellt werden.

3 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen möglichst einmal im Jahr Gelegenheit haben, über ihren Dienst in dem Gremium zu berichten, das sie beauftragt hat, und ihm ihre Anliegen vorzutragen.

4.

<sup>1</sup>Finanzielle Aufwendungen, die mit ehrenamtlichen Diensten und der dazu erforderlichen Fortbildung verbunden sind (Sachkosten, Reisekosten, Gebühren und andere Auslagen), werden den ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erstattet. <sup>2</sup>Die entsprechenden Mittel sowie Beträge für Dank und Anerkennung an Ehrenamtliche (Blumen, Büchergutscheine, Jubiläums- und Abschiedsgeschenke, gemeinsame Fahrten u. Ä.) sind in den Kirchen und Kreissynodalkassen sowie im landeskirchlichen Haushalt einzuplanen.

5.

<sup>1</sup>Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen unter dem Rechts- und Versicherungsschutz der Kirche.

<sup>2</sup>Sie sind über die Verschwiegenheitspflicht zu informieren (vgl. Artikel 156 der Kirchenordnung), die nach Beendigung der ehrenamtlichen Tätigkeit fortbesteht.

6.

<sup>1</sup>Die Kirchengemeinden und Kirchenkreise, Werke und Einrichtungen sollen gezielt den Einsatz und die Dienste ehrenamtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter planen, fördern und verstärken. <sup>2</sup>Die dafür nötigen Arbeitskonzeptionen (z. B. die Umschichtung der Verantwortlichkeit in vorhandenen Arbeitsgebieten, die Zuweisung eigener Kompetenzen für Ehrenamtliche und gegebenenfalls der Aufbau neuer Arbeitsfelder) sind zu entwickeln und den jeweils verantwortlichen Gremien bis zum Jahresende zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

<sup>3</sup>In jedem Kirchenkreis soll ein Verantwortlicher für die Förderung ehrenamtlicher Tätigkeiten benannt werden, der zugleich Vertrauensperson für die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. <sup>4</sup>Die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihrerseits auf allen Ebenen eine Interessenvertretung bilden, die Anregungen und Anträge in die zuständigen Gremien einbringt.

<sup>5</sup>Die Arbeit mit Ehrenamtlichen ist in den kreis- und landeskirchlichen Visitationen mit Vorrang zu überprüfen.

<sup>6</sup>Die Pfarrämter und Arbeitsbereiche auf landeskirchlicher Ebene sollen in der Unterstützung des Ehrenamtes einen Schwerpunkt ihrer Verantwortung setzen durch gezielte und spezifische Angebote (Motivationstagungen, Seminare, Rüstzeiten, Schulungen).

### III.

<sup>1</sup>Ehrenamtliche Tätigkeit bezeugt ein neues Verständnis von Arbeit, das nicht auf bezahlte Erwerbstätigkeit beschränkt ist und für dessen wachsende gesellschaftliche Akzeptanz sich die Kirche einsetzen sollte. <sup>2</sup>Die Motivierung und die Einbeziehung Ehrenamtlicher kann darum für bestimmte Aufgabenbereiche, unabhängig vom Grundsatz des allgemeinen

Priestertums aller Gläubigen, vor allem in der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation bewusst auch um Menschen bemüht sein, die nicht der Kirche angehören. <sup>3</sup>Verbindung zu den örtlichen Arbeitsämtern sollte aufgenommen, eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit und publizistische Begleitung in Angriff genommen werden.

<sup>4</sup>Diese Leitlinien gelten zunächst für einen Zeitraum von zwei Jahren<sup>1</sup> und sollen danach überprüft und ergänzt werden. Um Hinweise und Anregungen an das Konsistorium wird gebeten.

---

**1** Red. Anm.: Bekanntmachungsdatum war der 31. Mai 1995. Das konkrete Datum des Inkrafttretens, der konkrete kalendarische Geltungszeitraum und die Art der Norm der Leitlinien werden derzeit noch überprüft.