

---

# BESCHLUSSVORLAGE

für die Beratung der Landessynode  
am 26. April 2021 zu TOP 7

„Umsetzung der Standards für die  
Ehrenamtsarbeit in der Evangelischen  
Kirche von Kurhessen-Waldeck“

# Inhalt

<b>I. Auftrag</b> .....	3
<b>II. Begriffsklärung Ehrenamt</b> .....	3
<b>III. Ziel</b> .....	3
<b>IV. Meilensteine und Maßnahmen</b> .....	4
A. Kulturwandel fördern .....	4
B. Strukturen schaffen .....	5
C. Fortbildung anbieten .....	6
D. Finanzen bereitstellen .....	7
<b>V. Verantwortlichkeit</b> .....	7
<b>Anlage</b> .....	8
Begründung und Erläuterungen .....	8
Zu A. Kulturwandel fördern .....	8
Zu B. Strukturen schaffen .....	9
Zu C. Fortbildung anbieten .....	10
Zu D. Finanzen bereitstellen .....	11
<b>Beschlussvorschlag</b> .....	11

# I. Auftrag

Die Landessynode hat am 27.04.2018 die „Standards für die Ehrenamtsarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck“<sup>1</sup> begrüßt und Folgendes beschlossen:

*„Die Landessynode weiß um die Bedeutung des Ehrenamts und der Engagementförderung in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck.*

*Die Schaffung guter Rahmenbedingungen ist ihr wichtig. Daher begrüßt sie die Standards für die Ehrenamtsarbeit und bittet das Landeskirchenamt, eine Arbeitsgruppe mit synodaler Beteiligung einzurichten. Diese wird Empfehlungen zur weiteren Umsetzung der Standards erarbeiten, um diese dann der Synode vorzulegen und ggf. die Umsetzung zu begleiten.“*

Die vom Landeskirchenamt eingesetzte Arbeitsgruppe<sup>2</sup> empfiehlt der Landessynode folgenden Maßnahmenkatalog zum Beschluss.

## II. Begriffsklärung Ehrenamt

Ein ehrenamtliches Engagement im Sinne der Standards ist eine freiwillig erbrachte, nicht auf Entgelt ausgerichtete Tätigkeit im kirchlich-diakonischen Auftrag. Ehrenamtliche Tätigkeiten können einen ganz unterschiedlichen zeitlichen Umfang und Verantwortungsgrad haben; sie zeichnen sich allerdings dadurch aus, dass jemand eine Aufgabe übernimmt – über ein Mit-Tun oder eine Teilnahme hinaus.

## III. Ziel

Die Landessynode verfolgt das Ziel, die Arbeit mit ehrenamtlich Engagierten durch gute Rahmenbedingungen auf allen Ebenen flächendeckend und nachhaltig zu fördern.

Bis **Ende 2022** sollen die unter IV. genannten Meilensteine und Maßnahmen umgesetzt sein.

Bis **Ende 2026** sollen die Maßnahmen des ehrenamtlichen Engagements auf allen Ebenen der Kirche und Einrichtungen evaluiert werden.

---

<sup>1</sup> Im Internet unter: <https://engagiert-mitgestalten.de/de/materialien/fuer-koordinatorinnen>

<sup>2</sup> Mitglieder der AG Standards: Annette Blumöhr, Torsten Fiege, Dr. Ralph Fischer, Dr. Gernot Gerlach, Anneke Gittermann, Sabine Kropf-Brandau, Gudrun Levin, Prof. Dr. Gudrun Neebe, Monika Ilona Pfeifer, Sarah Reuter, Christina Schnepel, Karl Waldeck.

## 36 IV. Meilensteine und Maßnahmen

37

38

### 39 A. Kulturwandel fördern

40

41 In unserer Landeskirche gibt es bereits gute Beispiele für eine Kultur, die zum selbstbestimmten  
42 Mitgestalten einlädt, eine Offenheit für ganz unterschiedliche Menschen und Ideen ausstrahlt  
43 und in der freiwilliges Engagement selbstverständlich anerkannt wird. Diese Kultur gilt es, auf  
44 allen Ebenen weiter zu fördern.

45

46 Das konkretisiert sich in folgenden Maßnahmen:

47

#### 48 1. Wir stärken die Anerkennungskultur

49 a. durch (z.B. liturgische) Bausteine zur Begrüßung und Verabschiedung  
50 von Ehrenamtlichen,

51 b. durch die Entwicklung von offiziellen Würdigungsmöglichkeiten auch  
52 für ein kürzeres Engagement,

53 c. durch eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit,

54 d. durch gemeinsame Veranstaltungen, z.B. auf Kirchenkreis-Ebene,

55 e. mit der Verleihung eines Ehrenamtspreises der EKKW für wirkungsvolle und  
56 innovative ehrenamtliche Projekte.

57

#### 58 2. Wir fördern auf der Basis gegenseitiger Wertschätzung die Kommunikation 59 von Haupt- und Ehrenamtlichen

60 a. durch klare Absprachen, wie Informationen weitergegeben werden,

61 b. durch geregelte Formen des Austauschs,

62 c. durch regelmäßige Feedbackgespräche mit Ehrenamtlichen.

63

#### 64 3. Wir vernetzen uns mit Akteuren der Engagementförderung

65 a. durch eine vertiefte Zusammenarbeit innerhalb der Kirchen und der Diakonie,

66 b. durch Kontakte zu Freiwilligenagenturen in der Region,

67 c. durch gemeinsame Engagementprojekte mit Initiativen und Vereinen.

68

#### 69 4. Wir sind offen für alle Menschen, die sich einbringen wollen und deren Engagement 70 mit unseren Werten vereinbar ist,

71 a. indem wir die gegebenen Ressourcen wahrnehmen und gabenorientiertes  
72 Engagement unterstützen,

73 b. indem wir die zeitlichen Möglichkeiten der Engagierten respektieren,

74 c. indem wir Räume öffnen für selbstorganisiertes Engagement.

75

76

77

## 78 **B. Strukturen schaffen**

79

80 Wir haben unterstützende Strukturen sowie einheitliche und verbindliche Regelungen auf  
81 allen Ebenen implementiert, damit Ehrenamtliche verlässlich Standards vorfinden und mit-  
82 gestalten können.

83

84 Das konkretisiert sich in folgenden Maßnahmen:

85

### 86 **1. Wir empfehlen<sup>3</sup> verantwortliche Personen für die Engagementförderung**

#### 87 **auf allen Ebenen:**

- 88 **a.** ehrenamtliche Freiwilligenkoordinator\*innen bzw. -Teams in den Kooperationsräumen,
- 89 **b.** ein\*e berufliche\*r Freiwilligenmanager\*in möglichst in jedem Kirchenkreis,
- 90 **c.** auf landeskirchlicher Ebene eine Erweiterung der Fachstelle Engagementförderung,
- 91 **d.** Ehrenamtsausschüsse auf Kirchenkreis-Ebene, die für eine gemeinsame konzeptionelle  
92 Ausrichtung Sorge tragen.
- 93 **e.** Auf der Ebene von Kirchengemeinden und Kooperationsräumen werden entsprechende  
94 Zeitkontingente der Pfarrerinnen und Pfarrer in Dienstbeschreibungen und  
95 Kooperationsvereinbarungen ausgewiesen.

96

### 97 **2. Die Förderung der Tätigkeit der Ehrenamtlichen auf allen Ebenen und in allen Feldern** 98 **ist nötig. Zu nennen sind hier exemplarisch**

- 99 **a.** Auslagenerstattung (Material, Fachliteratur ...),
- 100 **b.** Fahrtkosten,
- 101 **c.** Beratung und Supervision,
- 102 **d.** Versicherungsschutz.

103

### 104 **3. Wir bieten Ehrenamtlichen rechtliche Transparenz**

- 105 **a.** mit der Verständigung über Rechte und Pflichten,
- 106 **b.** mit einer Engagementvereinbarung,
- 107 **c.** mit einheitlichen Musterformularen/Merkblättern in unbürokratischer, verständlicher  
108 Sprache u.a. zu Versicherungsschutz, Datenschutz, Kindeswohl, Auslagenerstattung,  
109 Engagementbescheinigung.

---

**3** Bereits 2009 hat die EKD-Synode eine Kundgebung zu „Ehrenamt Evangelisch. Engagiert“ beschlossen, in der es heißt:  
„Um abgesicherte Strategien der Gewinnung, Begleitung und Evaluation einzuführen, muss ein professionelles Freiwilligen-  
management auf allen Ebenen von Landeskirchen und Diakonischen Werken verankert werden“ (epd-Dokumentation  
49/2009, S. 6).

110

111

112 **4. Engagementförderung ist ein Querschnittsthema. Daher berichten wir regelmäßig**  
113 **über die Fortschritte bei der Umsetzung der Standards und werten diese aus**

114 **a.** in den Kreissynoden,

115 **b.** auf landeskirchlicher Ebene mit einem Themenschwerpunkt in der Synode  
116 pro Legislaturperiode.

117

118 **5. Wir fördern die Teilhabe von jungen Menschen in kirchlichen Entscheidungsgremien**  
119 **durch verbindliche Regelungen zur stimmberechtigten Vertretung**

120 **a.** in den Kreissynoden,

121 **b.** in der Landessynode.

122

123

## 124 **C. Fortbildung anbieten**

125

126 Um die Qualität kirchlicher Arbeit sicher zu stellen, haben wir ein differenziertes, verlässliches  
127 Fortbildungsangebot für alle Mitarbeiter\*innen. Gemeinsame Fortbildungen fördern das Qua-  
128 litätsverständnis und die Zusammenarbeit von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen.

129

130 Das konkretisiert sich in folgenden Maßnahmen:

131

132 **1. Wir nehmen die Engagementförderung als Pflicht-Modul in die verschiedenen**  
133 **Aus- und Fortbildungsgänge von Hauptamtlichen auf.<sup>4</sup>**

134

135 **2. Ehrenamtliche erhalten die für ihr Engagement notwendigen Fortbildungen:**

136 **a.** Ehrenamtliche werden über Fortbildungsmöglichkeiten informiert.

137 **b.** Personelle Ressourcen für Fortbildungen für Ehrenamtliche werden zur Verfügung gestellt.

138 **c.** Notwendige Fortbildungen werden für Ehrenamtliche kostenfrei ermöglicht.

139 **d.** Fortbildungsangebote für Ehrenamtliche werden gebündelt und gut vernetzt  
140 mit anderen Fortbildungsinstitutionen.

141

142 **3. Es gibt gemeinsame Fortbildungen für Haupt- und Ehrenamtliche:**

143 **a.** Auf Kirchenkreisebene wird die „Basisfortbildung Freiwilligenkoordination“

144 angeboten, die sich an Teams aus Kirchengemeinden bzw. Kooperationsräumen richtet.

145 **b.** Auf landeskirchlicher Ebene werden themen- und fachspezifische Fortbildungen  
146 bereitgestellt.

---

<sup>4</sup> Vgl. EKD-Synode 2009: „In allen kirchlichen Berufen soll die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen verpflichtender Teil der Aus- oder Fortbildung werden.“ (Kundgebung „Ehrenamt Evangelisch. Engagiert“, epd-Dokumentation 49/2009, S. 6)

147

148

## 149 **D. Finanzen bereitstellen**

150

151 Um eine nachhaltige Engagementförderung jetzt und auch in Zukunft zu ermöglichen, stellt die  
152 Synode Finanzmittel und personelle Ressourcen bereit. Ebenso werden auf allen Ebenen Haus-  
153 haltsmittel bereitgehalten, um z.B. Auslagen zu erstatten, Fortbildungen zu finanzieren und ggf.  
154 Ausstattungen anzuschaffen.<sup>5</sup> Die Begleitung erfordert ebenfalls zusätzliche personelle Ressour-  
155 cen. Auch Zeichen der Wertschätzung erzeugen Kosten.

156

157 Daher stellt die Landessynode für einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren hinreichend fi-  
158 nanzielle Mittel zur Verfügung, mit der nötige Ressourcen in den Kirchenkreisen sowie auf lan-  
159 deskirchlicher Ebene unterstützt werden können. Diese Ressourcen dienen der Finanzierung  
160 von Fortbildungen, innovativen Projekten, dem Ehrenamtspreis sowie der Anschubfinanzierung  
161 oder dem Ausbau personeller Ressourcen.<sup>6</sup> Rechtzeitig vor dem Ablauf des genannten Zeit-  
162 raums sollte eine Auswertung durchgeführt werden.

163

164 Der Finanzausschuss wird gebeten, die Bereitstellung der notwendigen finanziellen Ressourcen  
165 für die Engagementförderung bei der Erarbeitung der neuen Finanzverfassung bzw. bei der  
166 Haushaltsplanung zu berücksichtigen.

167

168

169

## 170 **V. Verantwortlichkeit**

171

172 Die Landessynode beauftragt das Landeskirchenamt, diesen Beschluss/die Umsetzung der Stan-  
173 dards für die Ehrenamtsarbeit auf den Weg zu bringen.

---

<sup>5</sup> Vgl. EKD-Synode 2009: „Kostenerstattung, Aufwandsentschädigungen und Fortbildungen sind Bringschuld der Institution und müssen transparent sein. Ehrenamtliches Engagement muss in den Haushaltsplänen der Gemeinden verankert sein.“ (Kundgebung „Ehrenamt Evangelisch. Engagiert“, epd-Dokumentation 49/2009, S.7)

<sup>6</sup> Siehe Anmerkung 5. Es sind (nach den unterschiedlichen regionalen Gegebenheiten) Vollzeitstellen für eine\*n Freiwilligenmanager\*in und auch Teilzeitstellen oder auch Stellenanteile denkbar.

# 174 **Anlage**

175

## 176 **Begründung und Erläuterungen**

177

178 Im Reformprozess 2026 hat die Landessynode am 27. April 2018 die Einsetzung einer Arbeits-  
179 gruppe mit synodaler Beteiligung beschlossen, welche Empfehlungen zur Umsetzung der  
180 Standards für die Ehrenamtsarbeit in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck er-  
181 arbeiten soll. Dabei wurde u.a. hervorgehoben: „Die Schaffung guter Rahmenbedingungen ist  
182 ihr wichtig.“ Dieser Beschluss der Landessynode ist sinnvoller Bestandteil des Reformprozesses  
183 „Volkskirche qualitativ weiterentwickeln“.

184

185 Wegen des von der Landessynode für den Reformprozess selbst definierten Ziels 2026 sind die  
186 zeitlich anspruchsvollen Meilensteine mit 2022 und 2026 bewusst in den Reformprozess einge-  
187 zeichnet worden, um mit diesen Schritten das Ziel zu erreichen.

188

189 Von der durch die Landessynode 2018 eingesetzten AG Standards wird deshalb die vorgelegte  
190 Beschlussvorlage unterbreitet. Dabei sind bereits gesammelte Erfahrungen zur Engagementför-  
191 derung aus Kirchengemeinden, Kirchenkreisen und landeskirchlicher Ebene ebenso eingeflos-  
192 sen wie die von der Landessynode ausführlich diskutierte Situation, dass wir uns angesichts der  
193 anstehenden Verrentung der sogenannten Babyboomer-Generation rechtzeitig positionieren  
194 und neu aufstellen müssen.

195

196 Für die inhaltliche Ausrichtung in der Engagementförderung und die dazu notwendigen Um-  
197 baumaßnahmen unserer Kirche sind Klärungen des Kirchenbildes und finanzielle Investitionen  
198 Voraussetzung. Diese Investitionen sind zukunftssträftig und gerechtfertigt.

199

200

### 201 **Zu A. Kulturwandel fördern**

202

203 Die Landeskirche will ehrenamtlich Engagierte wertschätzend begleiten, Teilhabemöglichkeiten  
204 eröffnen und ein attraktiver und verlässlicher Anbieter sein.<sup>7</sup>

205

206 Dabei stellt sich die Landeskirche auf die „neuen“ Ehrenamtlichen **zeitgemäß und zukunftsori-**  
207 **entiert** ein. Potenzielle Freiwillige wägen in der Regel sehr genau ab, für welche Aufgabe und in  
208 welchem Zeitumfang sie sich engagieren. Sie wünschen sich ein Umfeld, in dem sich ihre Talente  
209 entfalten können. Auch in puncto Transparenz, Partizipation, Anerkennung und Begleitung im  
210 Engagement haben sich die Erwartungen Ehrenamtlicher erhöht.

---

<sup>7</sup> Vgl. Personalbericht von Prälat Bernd Böttner und Vizepräsident Dr. Volker Knöppel zur 7. Tagung der 13. Landessynode vom 9.-11. Mai 2019, S. 25



211 Im Fokus stehen bspw. die Frage der **Attraktivität** kirchlichen Ehrenamts für die junge Generation,  
212 die **Sensibilisierung für Engagement-Barrieren**, welche Menschen zögern lassen, sich in der Kir-  
213 che zu engagieren, die **Öffnung** für neue – auch nicht-kirchliche – Zielgruppen, die **Vernetzung**  
214 mit anderen Engagementsträgern, die Notwendigkeit der Entwicklung einer Abschiedskultur.

215

216 Mit der Verleihung eines **Ehrenamtspreises** der EKKW für wirkungsvolle und innovative eh-  
217 renamtliche Projekte wird der Kulturwandel „handhabbar“, weil erstens solche ehrenamtlichen  
218 Projekte eine besondere Würdigung erfahren, zweitens die Vielfalt des ehrenamtlichen Enga-  
219 gements in der EKKW sichtbar wird und drittens gute Praxisbeispiele und Ideen auch andere  
220 Kirchengemeinden inspirieren.

221

222 Auch **kürzeres Engagement** bedarf einer öffentlichen Würdigung, weil sich immer mehr Frei-  
223 willige nicht mehr langfristig binden, sondern eher projekthaft mitarbeiten.

224

225 Gemeinsame **Danke-Veranstaltungen**, z.B. auf Kirchenkreis-Ebene, würdigen das ehrenamt-  
226 liche Engagement, bringen Hauptamtliche und Ehrenamtliche zusammen und stärken Gemein-  
227 schaft, Beziehungen und Identifikation.

228

229 Eine **gute und geregelte Kommunikation** von Haupt- und Ehrenamtlichen vermeidet Missver-  
230 ständnisse und Enttäuschungen, fördert kontinuierliche Verbesserungen sowohl der Arbeit der  
231 Engagierten als auch in der Zusammenarbeit mit den Hauptamtlichen und motiviert zu lang-  
232 fristigem Engagement.

233

234

## 235 **Zu B. Strukturen schaffen**

236

237 Angesichts der großen Zahl von mehr als 40.000 ehrenamtlich Engagierten<sup>8</sup> und des gleichzei-  
238 tigen Rückgangs der Hauptamtlichen werden eine stabile, verbindliche Ehrenamtsstruktur und  
239 Freiwilligenkoordinator\*innen/Freiwilligenmanager\*innen benötigt, die das Engagement konti-  
240 nuierlich fördern.<sup>9</sup>

241

242 **Freiwilligenkoordinator\*innen in den Kooperationsräumen**, die i.d.R. selbst Ehrenamtliche  
243 sind, werben im Auftrag des Kirchenvorstands für das Engagement in der Gemeinde oder im Ko-  
244 operationsraum und stehen als Ansprechpartner\*in für Ehrenamtliche zur Verfügung.

---

<sup>8</sup> Vgl. Personalbericht von Prälat Bernd Böttner und Vizepräsident Dr. Volker Knöppel zur 7. Tagung der 13. Landessynode vom 9.-11. Mai 2019, S. 26

<sup>9</sup> Es gibt viele Organisationen, die Freiwillige suchen.

- Die Zahl der Vereine ist in den letzten 40 Jahren von rund 200.000 auf über 600.000 gestiegen
- Immer mehr Vereine und Verbände professionalisieren ihren Umgang mit Ehrenamtlichen (Freiwilligenkoordinatoren, Kampagnen etc. – Bsp: Freiw. Feuerwehr, Sportvereine, Wohlfahrtsverbände)
- Kirche ist nur ein Player unter vielen – und muss sich als attraktiver „Engagementgeber“ behaupten, vgl. Personalbericht von Prälat Bernd Böttner und Vizepräsident Dr. Volker Knöppel zur 7. Tagung der 13. Landessynode vom 9.-11. Mai 2019, S. 25.

245 **Freiwilligenmanager\*innen auf Kirchenkreis-Ebene** beraten, vernetzen und unterstützen  
246 die Freiwilligenkoordinationsteams in den Kooperationsräumen und fungieren als Ansprech-  
247 partner\*in für die Belange der Ehrenamtlichen auf Kirchenkreis-Ebene. Sie sind ansprechbar im  
248 Konfliktfall, initiieren kirchenkreisweite Projekte und Danke-Veranstaltungen und gestalten eine  
249 zeitgemäße Öffentlichkeitsarbeit über die vielfältigen Möglichkeiten kirchlichen Engagements.  
250 Sie sind das Gesicht des Kirchenkreises für die Engagementförderung, bringen das Thema in den  
251 Kirchenkreisgremien voran und tragen Sorge für eine wirksame Vernetzung mit anderen engage-  
252 mentfördernden Akteuren (zum Beispiel mit Freiwilligenagenturen, Kommunen und Verbänden).

253

254 Die **landeskirchliche Fachstelle Engagementförderung** unterstützt die Freiwilligenmana-  
255 ger\*innen in den Kirchenkreisen mit Beratung, Materialien, Austausch und Fortbildungsange-  
256 boten. Sie hat die strategische Weiterentwicklung der Engagementförderung im Blick, macht  
257 Öffentlichkeitsarbeit und fungiert als Clearingstelle. Mit dem angestrebten Ziel, die Standards  
258 landeskirchenweit zu implementieren, ist die Fachstelle Engagementförderung zu erweitern.

259

260 Weil das Ehrenamt ein fester Bestandteil des kirchlichen Selbstverständnisses ist und die nachhal-  
261 tige Engagementförderung eine kontinuierliche Aufgabe darstellt, braucht es **Fürsprecher auf**  
262 **allen Ebenen**, die sich dafür in den verantwortlichen Gremien einsetzen, und die angesichts ge-  
263 sellschaftlicher Entwicklungen und veränderter Motivlagen von Engagierten Ideen entwickeln,  
264 wie Menschen auch in Zukunft für das Engagement in der Kirche begeistert werden können.

265

266 Mit der Verständigung über **Rechte und Pflichten** schaffen wir Klarheit und minimieren Konflik-  
267 te. Je klarer der Rahmen eines freiwilligen Engagements ist und Ehrenamtliche merken, dass für  
268 alles gut gesorgt ist, desto leichter fällt der Einstieg in ein Engagement – und desto seltener wird  
269 es in der Folge zu Unstimmigkeiten kommen.

270

271 Ein regelmäßiges **Berichtswesen** sorgt dafür, dass die Fortschritte bei der Umsetzung der Stan-  
272 dards deutlich werden und neue Entwicklungen im Ehrenamt kontinuierlich berücksichtigt wer-  
273 den können.

274

275 Über die Einführung des **Stimmrechts für Jugenddelegierte** in der Landessynode und in den  
276 Kreissynoden werden junge Menschen mit ihren Wünschen und Ideen in der Kirche ernst genom-  
277 men und an allen Entscheidungen beteiligt. Dies ist für die Zukunft unserer Kirche unerlässlich.

278

279

## 280 **Zu C. Fortbildung anbieten**

281

282 Ehrenamt war und ist, insbesondere für die Kirche der Zukunft, unverzichtbar wichtig. Dem  
283 Angebot neuer Engagement-Formate kommt dabei eine große Bedeutung zu.

284 Darauf müssen alle Ebenen vorbereitet sein.

285 Die systematische Engagementförderung **für hauptamtliche Mitarbeitende** auf der Basis der  
286 Standards gewährleistet, dass alle, die in der Kirche arbeiten, auf dem **gleichen Wissensstand**  
287 sind und am Kulturwandel im Ehrenamt mitwirken.

288 Das Engagementverhalten des Nachwuchses, aber auch das von kirchenfernen Zielgruppen,  
289 muss dabei im Blick sein.

290

291 **Ehrenamtliche** erhalten die Möglichkeit zur Fortbildung, damit sie ihren Auftrag gut und sicher  
292 umsetzen können. Das sichert die Qualität in der Arbeit mit den unterschiedlichen Adressaten  
293 der Angebote (rechtliche Kenntnisse, fachliche Anforderungen u.a.). Kostenfreie Fortbildungen  
294 sind auch eine Würdigung des Engagements.

295 Eine strukturierte, verlässliche Begleitung und Unterstützung der Arbeit Ehrenamtlicher ist not-  
296 wendig.

297

298 Angebote **gemeinsamer Fortbildung** für Haupt- und Ehrenamtliche fördern das gegenseitige  
299 Verständnis, schaffen Transparenz und erleichtern Abstimmungsprozesse.

300

301

## 302 **Zu D. Finanzen bereitstellen**

303

304 Über 40.000 Menschen in unserer Kirche engagieren sich ehrenamtlich, sind also bereit sich ein-  
305 zubringen, ohne dafür ein Entgelt zu bekommen.

306 Die Evangelische Kirche ist dankbar für so viel Engagement, weiß das zu schätzen, gestaltet mit  
307 diesem Engagement auch Zukunft und baut darauf auf. Zu den eigenen Aufgaben gehört daher,  
308 in die Förderung des Kulturwandels, die Schaffung von Strukturen und das Angebot von Fort-  
309 bildungen zu investieren.

310

311

312

313

## 314 **Beschlussvorschlag:**

315

316 *„Die Landessynode dankt der Arbeitsgruppe für die Erarbeitung der Beschlussvorlage. Sie*  
317 *nimmt die Empfehlungen zur Umsetzung der Standards für die Ehrenamtsarbeit an. Die*  
318 *Landessynode bittet das Landeskirchenamt, für die Begleitung der Umsetzung Sorge zu tra-*  
319 *gen. Sie beauftragt den Rat der Landeskirche, die notwendigen finanziellen Ressourcen, die*  
320 *zur Umsetzung der Standards erforderlich sind, im Zusammenhang mit der Aufstellung des*  
321 *nächsten Doppelhaushaltes bereitzustellen.“*



*engagiert!*  
MITGESTALTEN