

Standards für eine qualitätsvolle Zusammenarbeit kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Diözese Graz-Seckau

Grundsätzliches

Als Christinnen und Christen wollen wir das Evangelium mit Worten, Taten und unserem ganzen Leben weiter tragen (Apostolat). Mit unseren Glaubens- und Lebenserfahrungen, Ideen und Visionen, Talenten und Interessen tragen wir auf verschiedene Art und Weise dazu bei. Als Kirche wollen wir dieses Engagement in verschiedenen Funktionen – ehrenamtlich und hauptamtlich – ermöglichen und fördern. Ehrenamt und freiwilliges Engagement zeichnen sich dadurch aus, dass sie freiwillig, unentgeltlich, zugunsten Dritter und institutionell organisiert ausgeführt werden. (1) Die Bereitschaft vieler Frauen und Männer zum ehrenamtlichen Engagement in der Kirche und dessen Gestaltung sind Veränderungen unterworfen.

Die nachfolgend angeführten Standards (2) sind als Grundlage für eine möglichst gute Zusammenarbeit gedacht und als Anregung für ein gezieltes und aktives Zugehen auf Menschen, um sie für ein Engagement in der Kirche zu gewinnen.

Zur Funktionsbezeichnung: Mit Haupt- bzw. Letztverantwortliche sind je nach Situation Pfarrer, geschäftsführende PGR-Vorsitzende, Pastoralassistent/innen, Projektverantwortliche, Arbeitskreisleiter/innen u. a. m. gemeint.

1. Klarheit

Was erwartet jemanden, wenn er eine bestimmte Aufgabe übernimmt? Welche (Vor)Informationen sind für eine sinnvolle und zufrieden stellende Ausübung der Tätigkeit wesentlich? Im gemeinsamen Gespräch werden zu Beginn des Engagements bzw. der Mitarbeit folgende Punkte besprochen und geklärt:

- ✓ Was sind Sinn und Ziel dieser Aufgabe?
- ✓ Welche Tätigkeiten umfasst die Aufgabe?
- ✓ Welchen zeitlichen Rahmen nimmt die Aufgabe voraussichtlich in Anspruch?
- ✓ Wer ist Ansprechperson, wenn es inhaltliche oder organisatorische Fragen zu dieser Aufgabe gibt?
- ✓ Welche Fähigkeiten und Kompetenzen verlangt diese Aufgabe?
- ✓ Welcher Entscheidungsspielraum (inhaltlich, finanziell) ist mit dieser Aufgabe verbunden?
- ✓ Welche Weiterqualifizierung verlangt diese Aufgabe?
- ✓ Wie wird mit finanziellen Aufwendungen umgegangen?
- ✓ Information über den bestehenden diözesanen Versicherungsschutz (Haftpflicht, Unfall)
- ✓ Wie sehen Beginn und Ende der Mitarbeit aus?
- ✓ Welche Erwartungen werden darüber hinaus an ehrenamtlich Mitarbeitende gestellt?
- ✓ Welche Erwartungen hat die ehrenamtlich Mitarbeitende Person?
- ✓ Welche Chancen und Möglichkeiten ergeben sich aufgrund des Engagements?
- ✓ Welche Infrastruktur steht ehrenamtlich Mitarbeitenden zur Verfügung? (z. B. Raum, Schlüssel, Kopiergerät, Telefon, ...)
- ✓ Wozu sind ehrenamtlich Mitarbeitende verpflichtet/berechtigt? (Schweigepflicht, Verbindlichkeit...)
- ✓ Was ist nicht seine/ihre Aufgabe?

2. Zeitliche Begrenzung des Engagements

Die zeitliche Dauer des Engagements wird im Vorhinein geklärt. Die Möglichkeit des zeitlich begrenzten Engagements wird dabei verstärkt gefördert und genauso wie das unbegrenzte wertgeschätzt und akzeptiert. (3) Nach Ablauf der vereinbarten Zeitspanne (z. B. Ende einer PGR-Periode, Ende eines Projektes) wird eine eventuelle Fortführung neu geklärt. In manchen Fällen kann es zum Gelingen der Sache notwendig sein, von Seiten der Verantwortlichen ein Ende des Engagements herbeizuführen.



3. Gestaltung von Beginn und Ende des Engagements

Die Art und Weise, wie der Beginn bzw. das Ende des Engagements gestaltet wird, ist von wesentlicher Bedeutung. Daher werden Mitarbeitende öffentlich (im Rahmen des Gemeindegottesdienstes, des Pfarrblattes, der Homepage der Pfarre/Einrichtung,...) in ihrer (neuen) Funktion vorgestellt bzw. nach Beendigung bedankt.

So wird die Bedeutung der jeweiligen Aufgabe und die Berufung aller Christinnen und Christen bewusst gemacht.

4. Schriftliche Bestätigung des Engagements

Vor allem für Jugendliche und junge Erwachsene kann der Nachweis ihres ehrenamtlichen Engagements eine Hilfestellung für ihre weitere berufliche Laufbahn darstellen. Bei Bedarf wird daher eine schriftliche Bestätigung vom Leitenden der Pfarre/Einrichtung über deren Engagement ausgestellt. Die Diözese Graz-Seckau hat dafür eigene Vordrucke, die in der Handreichung „Gemeinsam Kirche gestalten“ und als Download über die diözesane Website erhältlich sind.

5. Information und Kommunikation

Mitarbeitende erhalten für die Ausübung ihrer Tätigkeit alle notwendigen Informationen (auch gesetzliche Bestimmungen und Verordnungen) und Kontaktdaten in verständlicher Form und geben Informationen/Erfahrungen ihrerseits weiter. Die Verantwortlichen in der Pfarre/Einrichtung tragen dafür Sorge, dass Mitteilungen diözesaner oder regionaler Stellen rechtzeitig weitergeleitet bzw. die ehrenamtlich verantwortlichen Mitarbeitenden in einem bestimmten Bereich namentlich bei den jeweiligen diözesanen Stellen bekannt gegeben werden.

Besonders wird auf das offizielle diözesane Monatsmagazin kirche:konkret_print, das wöchentliche kirche:konkret_diözesanmail und die Serviceline des DialogCenters 0800 800 688 hingewiesen.

6. Qualifizierung ehrenamtlich Mitarbeitender

Mitarbeitenden werden Möglichkeiten der regelmäßigen Qualifizierung angeboten, damit sie ihre Aufgaben weiterhin gut und erfolgreich ausüben können. Zusätzlich zu aufgabenspezifischen Weiterbildungen sind entsprechende Möglichkeiten zur Glaubensvertiefung anzubieten und die Teilnahme daran zu fördern. Die Mitarbeitenden sind eingeladen, ihre Bedürfnisse und Wünsche einzubringen.

Diözesan organisierte Bildungsangebote finden verstärkt in den Regionen statt, um lange Anfahrtszeiten und somit Fahrtkosten möglichst gering zu halten. Diese Bildungsangebote orientieren sich u. a. an einer regelmäßigen Erhebung des Bedarfs in einem bestimmten regionalen oder fachlichen Bereich.

Kurs- und Aufenthaltskosten, sowie Fahrtkosten (Benzingeld oder ÖBB-Ticket) werden von der Organisation nach vorhergehender Absprache (Mitarbeitende, Pfarre oder Einrichtung, diözesane Stelle) subventioniert. Daher ist im Budget der Pfarre/Einrichtung ein eigener Posten für Weiterbildung vorzusehen.

7. Begleitung, Wertschätzung und Motivation

Eine regelmäßige Begleitung durch die jeweils Verantwortlichen stärkt den Blick auf das größere Ganze und das Bewusstsein, einen wichtigen und spezifischen Beitrag für die Lebendigkeit der Kirche zu leisten. Dazu zählen u. a. eine Einführung ins Team, in den Aufgabenbereich (s. Punkt 1), Feedback, „Mitarbeiter/innen-Gespräche“ und klar zum Ausdruck gebrachtes ehrliches Interesse an und Vertrauen in die Mitarbeitenden. Gemeinschaft und Kontakte sind wichtige Formen der Wertschätzung und Motivation. Daher werden entsprechende Gelegenheiten geschaffen und kultiviert. (Mitarbeiter/innen-Fest, gemütlicher Teil nach Besprechungen, Ausflüge, Wallfahrten...)

8. Kostenersätze

Das eigene Engagement darf nicht zu einer finanziellen Belastung werden. Nachgewiesene Sachkosten, die im Rahmen des Engagements entstehen (z. B.: Arbeitsunterlagen, Materialien, Treibstoffkosten,...) werden daher von der Organisation (Pfarre, Einrichtung,...) im Rahmen der budgetierten Höhe ersetzt. Einrichtungen und Infrastruktur sollten gratis genutzt werden können. (z. B.: Kopierer, Telefon, Räume,...) Gleich zu Beginn der Tätigkeit wird dieser Punkt von den Verantwortlichen angesprochen und eine gemeinsame Vorgangsweise vereinbart.

9. Versicherungsschutz

Mitarbeitende sind durch eine bestehende Haftpflicht- und Unfallversicherung in folgender Form geschützt (4):

Haftpflichtversicherung: Das gesamte gesetzliche Haftpflichtrisiko einer Pfarre gilt als versichert, also alle Risiken aus der Pfarrtätigkeit mit allen ihren Gruppen und Gliederungen. Hierbei gelten alle gesetzlichen und satzungsmäßigen Vertreter der Pfarre, Pfarrer und sämtliche übrige Beschäftigte – gleichgültig ob haupt-, ehren- oder nebenamtlich tätig – als versichert. (5)

Unfallversicherung: Diese Sparte wurde für alle ehrenamtlich Mitarbeitenden, sowie für alle Ministranten und Ministrantinnen und für den gesamten Jugendbereich abgeschlossen. Versichert gilt die Mitarbeit und Teilnahme an allen Veranstaltungen der Pfarre (weltweit), wobei Unfälle auf dem direkten Weg zu und von der Versichertenbetätigung als eingeschlossen gelten.

10. Hilfe und Unterstützung in Krisensituationen

In der praktischen Arbeit kann es vorkommen, dass krisenhafte Situationen auftreten, in denen es hilfreich und sinnvoll ist, professionelle Unterstützung anzufordern. Unter folgenden Rufnummern können Mitarbeitende je nach Situation Unterstützung erhalten:

- ✓ Telefonische Entlastung und Unterstützung in Krisensituationen beruflicher und/oder persönlicher Art: TelefonSeelsorge Graz: 142 (kostenlos, anonym, rund um die Uhr)
- ✓ Internes Krisenmanagement der Diözese Graz Seckau in Fällen von rein innerkirchlichen Krisensituationen: 0676/8742-2222 (rund um die Uhr)
 - Unfall bzw. Unglück bei kirchlichen Fahrten und Veranstaltungen
 - Unfall bzw. Unglück durch Gebäudeschäden
 - schwerer Unfall oder Tod/Suizid von Mitarbeitenden
 - Fehlverhalten von Mitarbeitenden: sexueller Missbrauch, Diebstahl,...
- ✓ Ökumenische Notfallseelsorge Steiermark
Im Rahmen des KIT-Land Steiermark (psychosoziale und interkonfessionelle Akutbetreuung – Kriseninterventionsteam) kann bei traumatischen Ereignissen (Suizid, Naturkatastrophe, schwerer Unfall mit Todesfolge...) die Ökumenische Notfallseelsorge angefordert werden. Die Alarmierung erfolgt üblicherweise durch die Einsatzorganisationen über die Landeswarnzentrale (Telefonnummer: 130).
Auskünfte und Informationen über das Pastoralamt: 0316/8041-113.

1 Vgl. Heimgartner, Arno, Ehrenamtliche bzw. freiwillige Arbeit in Einrichtungen Sozialer Arbeit, Frankfurt am Main 2004.
2 Den Standards grundgelegt sind die Ergebnisse einer Befragungsaktion im Herbst 2006, die in dieser Handreichung nachzulesen sind.
3 Z. B. muss jemand, der sein Engagement nach Ablauf der vereinbarten Zeit wirklich beendet, sich dafür weder entschuldigen noch rechtfertigen. Dasselbe gilt im Blick auf neue und zusätzliche Aufgaben, die nicht übernommen werden können/wollen.
4 Lt. Auskunft der Rechtsabteilung der Diözese Graz-Seckau im März 2007. Näheres im Informationsteil dieser Handreichung.
5 Als Beispiel für die Mitversicherung in der Haftpflichtversicherung seien Mitarbeitende einer Pfarre genannt, die auf ehrenamtlicher Basis in einem Pflegeheim Bewegungstherapie-Stunden für alte und pflegebedürftige Menschen durchführen. 2005 wurde eine Prämienhöhung vereinbart, wobei in jedem Schadensfall ein Selbstbehalt von derzeit € 400,- festgelegt wurde, welcher allerdings nicht den ehrenamtlich Mitarbeitenden angelastet wird.

