

Kanzlei des Generalvikars

Domplatz 27
48143 Münster

Telefon 0251 495-16 002
oder 0251 495-16 003

sekr.generalvikar@bistum-muenster.de
www.bistum-muenster.de

Münster, den 12. März 2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bistum Münster kann sich glücklich schätzen, dass es eine große Zahl von Menschen gibt, die sich in den unterschiedlichsten Engagementfeldern in Pfarreien, Einrichtungen, Verbänden und vielem mehr freiwillig engagieren. Durch ihren Einsatz haben sie einen großen Anteil daran, dass „Menschen mit Gott und miteinander in Berührung kommen“ (Pastoralplan für das Bistum Münster, S. 26).

Als Bistum machen wir es uns zur Aufgabe, das Ehrenamt systematisch und nachhaltig zu fördern. Das Projekt „Zukunft freiwilligen Engagements“ (2020 – 2022) hat hierzu verbindliche Standards der Förderung des freiwilligen Engagements definiert. So tragen unter anderem attraktive Rahmenbedingungen zu einer Engagementfreundlichen Kultur bei.

Schon während des Projekts kam die Frage auf, ob nicht auch finanzielle Honorierungen im Sinne einer Zahlung von Aufwandsentschädigungen für den geleisteten Arbeitsaufwand eine zusätzliche attraktive Rahmenbedingung darstellen könnten. Diese Frage wurde gemeinsam mit den diözesanen Gremien der Mitverantwortung mit folgendem Ergebnis beantwortet: Das Bistum Münster spricht keine Empfehlung für die Zahlung von Aufwandsentschädigungen für den geleisteten Arbeitsaufwand aus. Hierzu hat auch eine Abstimmung mit den weiteren (Erz-) Bistümern in Nordrhein-Westfalen stattgefunden.

Es wird empfohlen, zuallererst nicht-monetäre Maßnahmen für attraktive Rahmenbedingungen und ein gelebtes wertschätzendes Miteinander auf Augenhöhe zu schaffen. Dazu dienen in erster Linie

- die aktive Unterstützung und Entlastung freiwillig Engagierter in Form von Gestaltungs- und Entscheidungsräumen, Budgetzuweisungen, Schlüsselgewalt, Zugang zu Arbeitsmaterialien, Nutzung der (digitalen) Infrastruktur des Trägers, Verfügbarkeit von Ansprechpersonen, Angebote der (geistlichen) Begleitung und Beratung, sowie Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote,
- eine transparente, nachvollziehbare und verständliche Einweisung in Rechte und Pflichten, vor allem in Fragen der Prävention sexualisierter Gewalt, des kirchlichen Datenschutzes und des Arbeits- und Versicherungsschutzes,
- ein wertschätzendes und anerkennendes Miteinander, das sich auch in besonderen Zeichen (Sachgeschenke, gemeinsame Dankesfeier, Verleihung von Ehrenamtspreisen etc.) ausdrücken kann.

Darüber hinaus stellt die möglichst unkomplizierte Erstattung tatsächlich entstandener Kosten und getätigter Aufwendungen (Materialkosten, Fortbildungskosten, Fahrtkosten, Geschenke an Dritte etc.) als Auslagenersatz einen weiteren, nicht unwesentlichen Aspekt attraktiver Rahmenbedingungen dar.

Die schlussendliche Entscheidung über die Zahlung einer Aufwandsentschädigung liegt weiterhin unverändert bei den zuständigen Rechtsträgern. Es wird empfohlen, nur in begründeten Einzelfällen und nach sorgfältiger Prüfung und Abwägung durch die verantwortlichen Gremien und weitere Verantwortungsträger die Entscheidung für die Gewährung einer Anerkennungsleistung in Form einer Aufwandsentschädigung zu treffen. Keinesfalls soll ein System des bezahlten Ehrenamtes etabliert werden, das an die Stelle des bezahlten Haupt- und Nebenamtes gesetzt wird. Die Gewährung einer Aufwandsentschädigung im freiwilligen Engagement bleibt somit weiterhin die Ausnahme der Regel. Es ist zu bedenken, dass die Schlüsselzuweisungen im Rahmen dieser Ausführungen nicht erhöht werden.

Es wird empfohlen, folgende Kriterien (in absteigender Gewichtung) als Bewertungsgrundlage heranzuziehen, um eine Entscheidung für oder gegen die Zahlung einer Aufwandsentschädigung zu begründen. Alle genannten Kriterien sind sowohl einzeln als auch in der Gesamtschau zu betrachten:

- Verantwortung (Grad der Eigenverantwortlichkeit, Verantwortung für andere Engagierte: Ist von der Übernahme des Dienstes das Engagement Dritter abhängig? - Koordinierungsfunktion)
- Bereitschaft (Häufigkeit der Übernahme eines Dienstes, flexible Aufgaben im Engagementfeld)
- Kompetenz (fachliche Kompetenz, soziale Kompetenz, methodische Kompetenz, personale Kompetenz)
- Qualifikation (Umfang von Qualifizierungsmaßnahmen, Weiterbildungsmaßnahmen, Beauftragung eines Dienstes)
- Besondere Anforderungen (ungünstige Zeiten, besondere Belastung)

Die Gewährung einer Aufwandsentschädigung für die Übernahme eines liturgischen Dienstes in einer gemeinsamen gottesdienstlichen Feier ist mit einem besonderen Bewusstsein zu prüfen. Gottesdienste werden von der Gemeinde getragen. Dadurch wird zum Ausdruck gebracht, dass die Feier der Liturgie ein Anliegen der gesamten Gemeinde ist, zu der jeder nach seinen Möglichkeiten beitragen kann und soll. Diese entstandene Vielfalt von gottesdienstlichem Engagement ist eines der wertvollsten Zeichen und verdient höchste Anerkennung und großen Dank. Dennoch „ist der Gottesdienst der Kirche in seiner Tiefe immer mehr als die Summe dessen, was die Teilnehmenden tun, und immer mehr, als im Tun der Versammlung nach außen sichtbar wird“ (Deutsche Bischofskonferenz, Zum gemeinsamen Dienst berufen 12). Deshalb bietet sich eine Aufwandsentschädigung für den geleisteten Arbeitsaufwand für liturgische Dienste (vgl. Allgemeine Einführung ins Messbuch 58-73) nicht an. Das gilt auch für die Leitung von Wort-Gottes-Feiern und kirchlichen Begräbnisfeiern.

Die Betrachtung eines Einzelfalls bzw. eines einzelnen Engagementfeldes muss dazu führen, dass auch weitere vorhandene Engagementfelder in den Blick genommen werden. Es ist nicht zu empfehlen, ein Engagementfeld bzw. eine Person isoliert zu betrachten. Die Auswirkungen und Signalwirkungen der Entscheidung sind zu bedenken, da diese ein erhebliches Konfliktpotential beinhalten kann. Eine transparente und nachvollziehbare Argumentation ist vorzuhalten.

Besonders zu beachten ist, dass es zu keiner Zweckentfremdung des freiwilligen Engagements kommen darf. Bestimme Dienste und Leistungen ziehen weiterhin ein Beschäftigungsverhältnis im

Rahmen des kirchlichen Tarifrechts (z.B. geringfügige Beschäftigung) nach sich und dürfen nicht als ehrenamtliche Tätigkeit umdeklariert werden.

Grundsätzlich muss bei der Gewährung einer Aufwandsentschädigung für den geleisteten Arbeitsaufwand im kirchengemeindlichen Bereich die jeweilige Zentralrendantur eingebunden werden. Für die praktische Durchführung sind steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Fragestellungen zu bedenken, um den Einsatz steuerrechtlicher Instrumente rechtssicher zu gestalten. Diese sind in der Anlage [Anwendbarkeit von Steuerfreibeträgen nach § 3 Nr. 26 und 26a Einkommensteuergesetz (EStG)] näher erläutert:

- Übungsleiterfreibetrag, § 3 Nr. 26 EStG
- Ehrenamtspauschale, § 3 Nr. 26a EStG
- Dokumentation und Verfahren
- Sachgeschenke

Die Zentrale Gehaltsabrechnungsstelle (ZGASt) bietet hierzu eine entsprechende Beratung an. Mustervereinbarungen und -erklärungen (Vereinbarung über ehrenamtliche Tätigkeit, Erklärung zum Übungsleiterfreibetrag nach § 26 EStG, Erklärung zur Ehrenamtspauschale nach § 3 Nr. 26a EStG, Ausgabebeleg für Zuwendungen) stellen die Zentralrendanturen in der jeweils aktuellen Fassung zur Verfügung. Die aktuellen Vordrucke werden von der ZGASt im eingesetzten Personalverwaltungsprogramm hinterlegt und können von den Zentralrendanturen bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Ist es seitens der ehrenamtlich Mitarbeitenden gewünscht, die Aufwandsentschädigung zu spenden, so kann die empfangene Aufwandsentschädigung als Betrag an das Pfarrbüro gespendet werden. Daraufhin wird das Pfarrbüro eine Zuwendungsbestätigung (Spendenquittung) ausstellen.

Für Rückfragen stehen die ZGASt und die Gruppe Personal und Koordination Zentralrendanturen zur Verfügung. Für inhaltliche Fragen im Rahmen der strategischen Engagementförderung steht die Fachstelle Pastorale Strategie und theologische Grundsatzfragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Klaus Winterkamp
Generalvikar