

EhrenamtForum 2009

Workshop 1

Ehrenamt statt Nachbarschaft und Familie?!

- von und für Erwachsenen im Wohnquartier
- als Aspekt des Gesamtkonzeptes *Leben und Wohnen im Alter*
- Möglichkeiten und Grenzen

Moderation Günter Ehm und Matthias Wulf

Beide Workshops zum o.g. Thema wurden mit einer kurzen Vorstellung des Gesamtkonzeptes *Leben und Wohnen im Alter* der Hansestadt Lübeck eingeleitet. Die Handlungsempfehlungen des Konzeptes benennen die Rahmenbedingungen, die für einen möglichst langen Verbleib älterer Menschen in der eigenen Wohnung im vertrauten Wohnquartier erforderlich sind. Dabei spielen die Handlungsfelder „Ehrenamt“ und „Teilhabe an der Gesellschaft“ mit Blick auf ein selbstbestimmtes aber auch mitverantwortliches Leben eine besondere Rolle.

In beiden Workshops kam es schnell zu lebhaften Diskussionen mit folgenden thematischen Schwerpunkten:

Wohnen

- Gemeinsames Wohnen mit eigener Wohnung und Gemeinschaftsraum (Beispiel Wohnprojekt Bauverein ehemaliges Busdepot)
- Dichteres Netz für neutrale Treffpunkte ist wichtig (Beispiele Nachbarschaftstreff, Seniorenbegegnungsstätten)
- Konzepte für gemeinsames Wohnen von Jung und Alt (Beispiel Aegidienhof)
- Bezahlbare seniorenrechtliche und barrierefreie Wohnungen
- Nicht zu spät über Wohnformen im Alter nachdenken (ab 50 ?!)
- Soziale Kälte im Bereich des Wohnungsumfeldes (fehlende nachbarschaftliche Kontakte)

Ehrenamt

- Ehrenamtliche Hilfeleistungen im Austausch (z.B. Tauschbörse, Punktesystem)
- Einrichtung von Anlaufstellen im Wohnbezirk, zur Anforderung und Koordination von ehrenamtlichen Hilfen
- „Ehrenamt muss Spaß machen!“ – Aufgabe der Hauptamtlichen ist es, die dafür notwendigen Voraussetzungen zu schaffen
- Alleinstehende EhrenamtlerInnen werden bei bestimmten ehrenamtlichen Tätigkeiten von ihrem Umfeld mit Misstrauen betrachtet (Beispiel: Arbeit in „Der Brücke“ oder Gefangenenresozialisierung)
- Familie, Nachbarschaft und Ehrenamt sollten sich in den Wohnquartieren ergänzen

Günter Ehm

Matthias Wulf

EhrenamtForum 2009

Workshop 2

Gisela Notz

„Ehrenamt – Hauptamt – über das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Tätigkeit“

Unser Gemeinwesen lebt von der Mitwirkung und Mitgestaltung seiner Bürgerinnen und Bürger, so geht es aus der Einladung zu dieser Veranstaltung hervor. Und das ist gut so. Und diese Bürgerinnen und Bürger leisten bezahlte und unbezahlte Arbeit, viele arbeiten in beiden Bereichen. Und in beiden Bereichen bestimmen sie die Lebensqualität entscheidend mit. Sie halten unsere Welt zusammen, diejenigen, die freiwillig und gratis arbeiten – aber auch diejenigen, die Geld für ihre Arbeit bekommen. Auch sie haben ihren Beruf oft deshalb gewählt, weil sie verantwortungsvoll und solidarisch und aus Nächstenliebe für die Gemeinschaft tätig sein wollen. Ohne sie – Hauptamtliche und Ehrenamtliche – wäre die offensichtlich immer kälter werdende Ellbogengesellschaft nicht auszuhalten. Hauptamtliche, Nebenamtliche, in prekären Arbeitsverhältnissen Arbeitende und Ehrenamtliche leisten verantwortungsvolle Arbeit, oft unermüdlich und mit großem Idealismus.

Vielfältige Arbeitsverhältnisse

Der Arbeitsmarkt in den meisten Bereichen, in denen freiwillig, ehrenamtlich und gratis gearbeitet wird, besteht schon immer aus einem Nebeneinander unterschiedlichster Arbeitsformen. Die berufliche Vielfalt reicht vom gut bezahlten Geschäftsführer, über Beamte, Angestellte in unterschiedlichsten Funktionen, Aushilfs- und Honorartätigkeiten, freie Mitarbeit, Selbständige, oft arbeiten auch sie prekär, im Nebenberuf Tätige, in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) beschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Mini- oder Midi-JobberInnen, Zivildienstleistende und SchwarzarbeiterInnen. In vielen sozialen Einrichtungen, Projekten im Gesundheitsbereich, aber auch in kulturellen und soziokulturellen Zentren sind oft mehr als die Hälfte der Beschäftigten „ganz ohne Geld“ tätig. Von den PraktikantInnen rede ich heute einmal nicht. Seit dem 1.1.2005 kommen im Rahmen von Hartz IV „1-€-Jobs“ – auch in den sozialen und kulturellen Einrichtungen hinzu. Was früher scheinbar unbezahlbare Arbeit war, wird jetzt zu „Arbeitsgelegenheiten“, mit dem billigsten Stundenlohn abgegolten und obendrein mit Arbeitszwang belegt. „Was ich kann, ist unbezahlbar. Tun, was man will. Und nicht, was man muss. Mit freiwilliger Arbeit“. Das *war einmal* ein Slogan zur bundesdeutschen Kampagne zum Internationalen Jahr der Freiwilligen 2001. Seitdem entstanden neue Unterschichtungen zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen, 1-€-Jobbern und Ehrenamtlichen.¹ Das ist problematisch für die

¹ Gisela Notz: seniorTrainerinnen im Bereich von Kultur und Soziokultur, in: Joachim Braun/Sonja Kubisch/Peter Zeman (Hrsg.): Erfahrungswissen und Verantwortung – zur Rolle von

Beschäftigten *und* für die Ehrenamtlichen und führt zu Konkurrenz zwischen den ohnehin schon heterogenen Beschäftigtengruppen. Aus dem niedersächsischen Freiwilligenbericht geht deutlich hervor, dass „durch Hartz IV eine neue Unübersichtlichkeit im Freiwilligensektor entsteht. Solidarität sei in vielen Einrichtungen zum Fremdwort geworden.“²

Rahmenbedingung ehrenamtlicher Arbeit

Das ist schade, denn ohne ehrenamtliche Arbeit würde nicht nur die Arbeit im Sozial- und Gesundheitsbereich, sondern auch die in den meisten kulturellen und in (fast) allen soziokulturellen Einrichtungen, auch im Umweltbereich, im Bereich der Denkmalpflege und in anderen Bereichen zusammenbrechen. Damit blieben viele die Hilfe und Unterstützung brauchen und viele kulturelle Interessen unbefriedigt. Eine Vielzahl von kulturellen Angeboten, von Stadt- und Staatstheatern, Museen, Musikvereinen, Bibliotheken und Volkshochschulen, Kunstgalerien und Medieneinrichtungen, soziokulturellen Zentren und Bürgerhäusern, Musikschulen etc. könnte in Städten und Gemeinden nicht aufrecht erhalten werden. Die Arbeit im Sozial- und Gesundheitsbereich, teilweise auch im erzieherischen Bereich, in der Schule, bei der Arbeit mit MigrantInnen, mit SeniorInnen, auch in vielen Zeitungen und Zeitschriften wäre nicht mehr möglich. Um die Umweltzerstörung würden sich nur wenige kümmern. Daraus speist sich das große Interesse an dieser Arbeitsform. Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit ehrenamtlicher Arbeit ist dennoch auf wenige Gebiete beschränkt.

Ehrenamtliche Arbeit wird im Gegensatz zur Hauptamtlichen unbezahlt geleistet, gleichgültig ob man es als Arbeit, als Engagement oder als Tätigkeit bezeichnet. Ehrenamtliche Arbeit ist meist Arbeit ohne Geld und Ehre. Gerade aus den jüngsten Studien³ geht hervor, dass es in vielen Arbeitsfeldern stattfindet. Erfasst werden die Engagementbereiche Sport und Bewegung, Freizeit und Geselligkeit, Kultur und Musik, Politik und Interessenvertretung, berufliche Interessenvertretung, Rettungsdienste und Freiwilligen Feuerwehr, Umwelt- und Tierschutz, Justiz und Kriminalitätsprobleme ebenso wie Schule und Kindergarten, außerschulische Jugendarbeit und Bildung, lokales Bürgerengagement, Sozialer Bereich, Gesundheitsbereich, Kirche und Religion. Ehrenamtliche Arbeit wird von Menschen aller Altersgruppen geleistet. Jugendliche stellen eine starke Gruppe mit einer stabilen Engagementkultur und das freiwillige Engagement der Älteren wächst ständig. Jugendfreiwilligendienste, freiwilliges soziale Jahr (FSJ), freiwilliges ökologisches Jahr, Freiwilliges Jahr im Kulturbereich, in der Denkmalpflege und mit „weltwärts“ auch im Bereich

seniorTrainerinnen in ausgewählten Engagementbereichen, Köln 2005, S. 145 – 175.

² TNS Infratest Sozialforschung, Dr. Thomas Gensicke: Freiwilliges Engagement in Niedersachsen 1999 – 2004 im Trend, München 2005, S. 11.

³ Thomas Gensicke, Sibylle Picot, Sabine Geiss: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004, Wiesbaden 2006.

der internationalen Hilfe erfreuen sich großer Beliebtheit. Freiwillige Jahre sind gerne gewählte „Alternativen“ in der Warteschleife zu Studium, Lehre oder Berufsausübung. Ältere Menschen übernehmen soziale Großelternrollen über den Bereich der eigenen Familie hinaus. SeniortrainerInnen und SeniorexpertInnen organisieren und koordinieren das Erfahrungswissen und die Zeitressourcen der Älteren zum Wohle der Gemeinschaft. Sie übernehmen neue Verantwortungsrollen und öffnen sich selbst für ein ‚neues Leben‘, nicht nur im sozialen Bereich, sondern auch in Kultur und Soziokultur.⁴ Kinderbetreuung und die soziale Unterstützung und Entlastung von Familienangehörigen, die Pflege und Betreuung von Menschen mit demenzieller oder psychischer Erkrankung bzw. geistiger Behinderung sollen durch neu geschaffene „Mehrgenerationenhäuser“ verbessert oder überhaupt erst ermöglicht werden. „Freiwillige HelferInnen“ spielen auch dabei eine wesentliche Rolle.⁵ „Mehrgenerationenhäuser, generationsoffenes bürgerschaftliches Engagement und generationsübergreifende Freiwilligendienste sind wichtige Grundpfeiler eines zivilgesellschaftlichen Generationenvertrags für Deutschland,“ so die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in ihrem Vorwort zur Studie zum Freiwilligen Engagement in Deutschland.⁶ Wer sich freiwillig und uneigennützig engagiert, verdient Anerkennung und Respekt. Aber: Ehrenamtliche Arbeit und Bürgerschaftliches Engagement kann nicht als top-down-Prozess verordnet werden. Aktive BürgerInnen finden sich nicht umstandslos von selbst. Eigeninitiative darf nicht missachtet und blockiert werden, aber auch nicht als Antwort auf (fast) jedes Krisensymptom betrachtet werden.

Wer ist „der typische ehrenamtliche Mitarbeiter“?

In einer Veröffentlichung aus dem Jahre 1985 habe ich aus damals vorhandenen Studien zusammengetragen, dass „der typische ehrenamtliche Mitarbeiter“ – von dem regelmäßig in den Jahresberichten der Wohlfahrtsverbände die Rede war - eine Frau im Durchschnittsalter von 53 Jahren sei, die häufig religiös sei, in einer Stadt mit über 50.000 Einwohnern wohne und mit einem überdurchschnittlichen gut verdienenden Mann verheiratet sei. Mit ihrer Ehe sei sie einigermaßen zufrieden; die Kinder seien bereits über 15 Jahre alt; sie habe keine Berufsausbildung, sei Hausfrau, lebe vom Einkommen ihres Mannes und investiere mindestens 20 Stunden im Monat für ehrenamtliche Arbeit.⁷ Das Bild hat sich heute

⁴ Gisela Notz: *seniorTrainerinnen* im Bereich von Kultur und Soziokultur, in: Joachim Braun/Sonja Kubisch/Peter Zeman (Hg.): *Erfahrungswissen und Verantwortung – zur Rolle von seniorTrainerinnen* in ausgewählten Engagementbereichen -, Köln 2005, S. 145 – 175.

⁵ Tania-Aletta Schmidt: *Mehrgenerationenhäuser, Generationendialog und niedrigschwellige Betreuungsangebote*, in: *Nakos Extra 36/2007: Familien und Bürgerschaftliches Engagement*, Berlin 2007, S. 51 – 56; hier: S. 51.

⁶ Geniscke/Picot/Geiss, S. 5.

⁷ Gisela Notz: *Frauenarbeit zum Nulltarif. Von der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Professionalisierung und zurück*, in: Alexa Franke/Ingrid Jost (Hrsg): *Das gleiche ist nicht dasselbe*. Tübingen 1985, S. 122.

grundlegend geändert. Schließlich haben wir es mit der best ausgebildetsten Frauengeneration aller Zeiten zu tun.

Vorliegende Studien und Handbücher – auch meine eigenen Studien - beschreiben in der Zwischenzeit ein viel bunteres Bild. Wie bereits einige frühere Forschungen⁸ sind auch die bundesweit angelegten Studien zum freiwilligen Engagement in Deutschland⁹ zu dem Ergebnis gekommen, dass mehr Männer als Frauen ehrenamtlich tätig sind. 39 % der befragten Männer und nur 37 % der Frauen waren im Jahre 2004 bürgerschaftlich engagiert.¹⁰ Das Ergebnis ist nicht verwunderlich. Es ergibt sich von selbst, wenn die Arbeit bei den Gewerkschaften, im Sport, bei Rettungsdiensten, freiwilliger Feuerwehr etc. mitgezählt wird.

Familienvater, Vollzeit berufstätig mit regelmäßigen Überstunden, überdurchschnittliches berufliches Prestige und Einkommen - so sieht nach einer in NRW durchgeführten Studie der „neue“ typische „Engagierte“ aus. Ohne eine (ver)sorgende Frau könnte er sich nicht so engagieren, aber er engagiert sich nicht im sozialen Bereich. Die typische weibliche Ehrenamtliche ist teilzeitbeschäftigt (in Westdeutschland) oder vollzeitbeschäftigt (in Ostdeutschland). Auch sie lebt in Partnerschaft oder Familie. Ohne den Partner, der das meiste Geld verdient, könnte sie sich nicht so engagieren - und sie engagiert sich eher im sozialen Bereich.¹¹ Es wird vor allem auf den Zeitmangel der Familienfrauen abgehoben, der ihre Partizipation im öffentlichen Bereich beeinträchtigt. Bei Männern würde selbst eine hohe zeitliche Belastung im Erwerbsleben keine einengende Wirkung auf die Freiwilligenarbeit haben, da es ihnen besser gelänge, sich einen Zeitspielraum außerhalb des familiären Bereiches zu schaffen. Sie sind demnach eher in der Lage, hauptamtliche Arbeit, Ehrenamt und Familie unter einen Hut zu bringen. Damit wird dann auch ihre höhere Beteiligung an bürgerschaftlichem Engagement, die mit einem deutlich höheren durchschnittlichen Zeitumfang verknüpft ist, erklärt. Die Schlussfolgerung, dass Frauen vor allem eine Entlastung von der privaten Versorgungsarbeit brauchen – dazu gehört soziale und pädagogische Infrastruktur - um sich mehr und häufiger in bestimmten Bereichen engagieren zu können, ohne ihre Berufsarbeit infrage zu stellen, wird selten gezogen.

⁸ Z. B. Joachim Braun/Peter Röhrig: Umfang und Unterstützung ehrenamtlicher Mitarbeit und Selbsthilfe im kommunalen Sozial- und Gesundheitsbereich, in: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Freiwilliges soziales Engagement und Weiterbildung, Bonn 1986, S. 4 – 116.

⁹ Zuletzt: Gensicke/Picot/Geiss 2006.

¹⁰ Gensicke 2006, S. 13.

¹¹ Christina Klenner/Svenja Pfahl/Hartmut Seifert: Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz? Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 2001, S. 217 f.

Es scheint offensichtlich, dass die vielfältigen Kampagnen zur Stärkung von Bürgerschaftlichem Engagement – besonders was die Arbeiten im sozialen und Gesundheitsbereich aber auch im Bereich von Umwelt und Kultur betrifft – immer noch **zu** wenig Erfolg hatten. Die Ursache dafür ist sicher, dass Frauen, die vor allem für diese Arbeiten gewonnen werden sollen, entweder eine anstrengende Berufsarbeit ausüben, die ihnen das nicht erlaubt und/oder durch Refamilialisierung und Entprofessionalisierung dieser Arbeiten bereits überlastet sind. Durch Männer können diese Lücken ganz offensichtlich nicht gestopft werden; aber auch nicht durch Erwerbslose.

Trennung zwischen Amt und Arbeit

Ich habe gezeigt wie heterogen auch die bezahlten Arbeitsverhältnisse sind. Heterogen sind aber auch die rein unbezahlten und die Übergänge zwischen beiden sind flüssig. Auf die Notwendigkeit der Unterscheidung zwischen dem politischem EhrenAMT in den Vorständen der Wohlfahrtsverbände, Sportvereine und auch in Familienverbänden, in Aufsichtsräten, kulturellen, gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und kirchlichen Gremien und zwischen ehrenamtlicher oder „freiwilliger“ ARBEIT als unbezahlte, fürsorgliche Arbeit (oder auch Tätigkeit), schon lange nicht nur im Sozial- und Gesundheitsbereich, sondern auch in vielen anderen Bereichen wie im kulturellen und soziokulturellen, im Sport und im Umweltschutz habe ich ebenfalls schon oft hingewiesen.¹² Leider funktioniert die Trennung zwischen AMT und ARBEIT immer noch. Daran ändern auch immer wieder neue Begriffe für die ehrenamtliche Arbeit nichts. Das EhrenAMT wird meist neben der bezahlten Berufsarbeit ausgeführt wird, teilweise werden die Amtsinhaber unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt und bekommen evtl. sogar eine mehr oder weniger hohe Aufwandsentschädigung. Die „freiwillige ARBEIT“ ist scheinbar unbezahlbare Arbeit ohne Schutz und ohne Sicherheit der Arbeitsbedingungen. Für diejenigen, die sie leisten ist sie oft immer noch die einzige Form der gesellschaftlich organisierten Arbeit, neben der „privaten“ Haus- und Sorgearbeit. Bewusst benutze ich in diesem Zusammenhang den Begriff "Arbeit", weil es sich um gesellschaftlich notwendige, meist unabdingbare Arbeit handelt, die, wie jede andere Arbeit, messbar, bezahlbar, abgrenzbar, teilbar und verteilbar ist.¹³ Deshalb soll sie auch begrifflich so gekennzeichnet werden.

Nur durch eine solche Differenzierung wird auch der geschlechterspezifische *bias* der „freiwilligen Arbeit“ deutlich: Frauen kommen im EhrenAMT seltener vor; während Männer in der „freiwilligen ARBEIT“ seltener zu finden sind. Da für die

¹² Vgl. hierzu u. a.: Gisela Notz: Frauen im sozialen Ehrenamt, Freiburg 1989 und Die neuen Freiwilligen, Neu-Ulm 2000, 2. Aufl.

¹³ Notz, Frauen im sozialen Ehrenamt, S. 14.

„freiwillige ARBEIT“ kein Lohn bezahlt wird, bleiben viele der dort Arbeitenden abhängig von einer anderen Person, meist vom (Ehe-)Mann oder vom Arbeitslosengeld II, oder sie sind auf eine geringfügige bezahlte Arbeit angewiesen. Mit dem Ansteigen der Engagementquote für Erwerbslose (27 % Männer und Frauen nach einer Trenderhebung von 2006) tritt ehrenamtliche ARBEIT auch für Männer vermehrt an die Stelle von bezahlter Arbeit.¹⁴ Allerdings ist auch nach dieser Erhebung der Anstieg des freiwilligen Engagement der Erwerbslosen vermehrt auf den Einsatz von Frauen zurückzuführen.¹⁵ Sie arbeiten ehrenamtlich, weil ihren Erwerbsarbeitsplatz verloren haben oder nach Berufsausbildung und Studium keinen solchen erhalten konnten. Sie wollen über die eigenen vier Wände hinaus gesellschaftlich nützliche Arbeit leisten wollen. Möglicherweise rechnen sie damit, über (zunächst) ehrenamtliche Arbeit leichter eine bezahlte Arbeit zu bekommen. Da sich das allzu oft als Illusion erweist, hat es Auswirkungen auf die gesamte Lebensplanung und führt nicht selten zur Altersarmut.

Freilich ist es ein Unterschied, ob ich im Sportverein, in der Freiwilligen Feuerwehr oder im Altenheim oder Behindertenheim tätig bin. Und auch innerhalb dieser Bereiche ist es ein Unterschied, ob ich im Vorstand oder in der Sorge- und Pflegearbeit vertreten bin und auch da wieder ob ich im Fahrdienst arbeite oder Pflegebedürftige wasche und füttere und ob ich die Arbeit neben der bezahlten Berufsarbeit mache oder anstelle einer bezahlten Arbeit, ob ich diese „freiwillige Arbeit“ leisten kann, weil ich eine einigermaßen ausreichende Rente habe oder ob ich von der Alimentation einer anderen Person lebe. Diskussionen darüber, was geschehen muss, damit Frauen verstärkt Zugang zu den EhrenÄmtern bzw. zu Positionen bekommen, die mit Entscheidungsbefugnissen versehen sind, werden vor allem von Frauen in Wohlfahrtsverbänden, Kirchen und anderen Institutionen geführt.

Soziale Arbeit, Arbeit im Gesundheitsbereich und in anderen gesellschaftlich notwendigen Arbeitsbereichen werden immer weniger bezahlbar (oder bezahlt).

Die Sozial- und kulturpolitische Wirklichkeit ist in doppelter Weise von der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise und den schrumpfenden Finanztöpfen betroffen: einmal, weil die NutzerInnen der Einrichtungen durch die hohe Erwerbslosigkeit und prekäre Arbeitsbedingungen, ihre Ausgaben auf das Notwendigste reduzieren müssen und die Armut in erschreckendem Maße zunimmt; zum anderen, weil die Einrichtungen

¹⁴ Thomas Gensicke: Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, in: Gensicke/Picot/Geiss 2006, S. 13.

¹⁵ Gensicke 2006, S. 17.

und die Arbeitsplätze selbst ständig von Kürzungen bedroht sind. Viele Projekte und NGOs halten sich nur mit großer ehrenamtlicher Energie über Wasser. Die breit diskutierte Finanznot der öffentlichen Haushalte führt zur Reduzierung von Leistungen und zur Schließung von weiteren Einrichtungen. Ein Beispiel aus dem Kulturbereich: „Bücherhallen müssen schließen, die Erwachsenenbildung wird gekürzt, Theater bangen um ihren Etat: Dies sind mittlerweile allzu vertraute Hiobsbotschaften. Die öffentlichen Kassen werden sich so schnell nicht mehr füllen, denn die Krise des Wohlfahrtsstaates ist nicht vorübergehend, sondern strukturell“.¹⁶ Noch deutlicher wird dies aus einem Museums-Bericht: „Das Ausstellungsbüro ist die ganze Woche mit Ehrenamtlichen besetzt. Einige Damen haben sich spezialisiert und führen Besuchergruppen. (...) Das Museum (greift) besonders gern auf diese einsatzfreudigen Damen zurück.“¹⁷ Spendensammlung und Sponsoringaktivitäten, Unterstützungsaktionen und Protestbriefe, durch die das Schlimmste vermieden werden soll, bleiben meist erfolglos. Dagegen konnten beabsichtigte und bereits beschlossene Schließungen von vielfältigen Projekten und auch öffentlichen Einrichtungen (wie zum Beispiel Stadtbibliotheken) rückgängig gemacht werden, indem die BürgerInnen die Trägerschaft ehrenamtlich übernommen haben.¹⁸

ExpertInnen sehen eine solche Funktionalisierung der Freiwilligenarbeit zum Stopfen staatlicher Haushaltslöcher eher negativ, weil so versucht wird, vorhandene Strukturen und Leistungsangebote mit Hilfe des Ehrenamts (vorübergehend) zu stützen und zu bewahren, nicht aber sie langfristig neu zu strukturieren.¹⁹

Im Zusammenhang mit aktuellen Sparmaßnahmen mussten viele Projekte ihre Arbeit aufgeben, und weitere sind in Gefahr das gleiche Schicksal zu nehmen. Solche Streichkonzepte werden dann oft mit dem Mäntelchen von mehr Bürgernähe und dem Ruf nach „Gemeinsinn“ zugedeckt. Die Ideologisierung der „besonderen Qualität der Arbeitsbedingungen, der Möglichkeit von Selbstorganisation, Selbstverwaltung und

¹⁶ Thomas Röbbke, / Bernd Wagner: Kultur als Feld bürgerschaftlichen Engagements. In: Bernd Wagner (Hrsg.): Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftliches Engagement in der Kultur. Essen 2000, S. 207-222; hier: S. 207.

¹⁷ Birgit Sempert: Ehrenamtlichkeit ergänzt und erweitert bestehende Kulturangebote. Das Beispiel Reiss-Museum Mannheim. In: Bernd Wagner (Hrsg.): ebenda, S. 223 S. 223.

¹⁸ Ulrike Ansmann: Die Bibliothek Königswinter-Oberpleis: Erhalt durch bürgerschaftliches Engagement. In: Bernd Wagner /Kirsten Witt (Hrsg.): Engagiert für Kultur. Beispiele ehrenamtlicher Arbeit im Kulturbereich, Essen 2003, S. 97 – 100.

¹⁹ Röbbke/Wagner 2000, S. 208,

Selbstreflexion“ und die Abwesenheit von „strukturellen Sachzwängen“ durch Institutionen,²⁰ ebenso wie die Glorifizierung der Unbezahlbarkeit der Arbeit suggeriert, dass Arbeit schon deshalb wertvoller und humaner ist, weil sie nicht bezahlt wird. Verschleiert wird so, dass fehlende Ressourcen zu neuen Abhängigkeiten und Sachzwängen führen. Zudem sollten auch professionelle Arbeitsstrukturen solche besonderen Qualitäten aufweisen. Orte des Gemeinns sind auch Kindergärten, Jugend- und andere Wohngemeinschaften, MigrantInnen- oder Frauenprojekte oder Altenzentren, wenn dort gut ausgebildete und nach dem geltenden Tarifrecht bezahlte Arbeitskräfte arbeiten. Anstatt ihnen den Geldhahn zuzudrehen, könnten dort weitere sinnvolle, gesellschaftlich nützliche bezahlte Arbeitsplätze für Personen, die für bestimmte Arbeiten qualifiziert sind, geschaffen werden. Zudem werden auch Gegenbewegungen durch ein sich entwickelndes öffentliches Rechts- und Fördersystem immer wieder vereinnahmt, kontrolliert oder unterdrückt. Das führte dann oft zu ungewöhnlichen Bettelmaßnahmen, die nicht selten viel Zeit und Kraft kosteten.

Ständig gibt es Horrormeldungen über Kürzungen städtischer und anderer öffentlicher Zuschüsse oder über „Modernisierung“ der Arbeit, und das heißt meist Einstellung von Veranstaltungen oder gar Einrichtungen, Einsparungen im Stellenplan, Überführung in ehrenamtliche Arbeit. Auch der Begriff „Selbstorganisation“ hat eine neue Bedeutung bekommen. In den 1970er Jahren war damit Selbstverwaltung mit kollektiven, antihierarchischen Entscheidungsstrukturen verbunden, heute bedeutet er überwiegend die Organisation der Arbeit durch unbezahlte, „ehrenamtliche“ Arbeit, die weder kollektiv noch selbstbestimmt sein muss. Inhaltliche Konzepte werden zunehmend „von oben“ beschlossen und dann an ehrenamtlich Arbeitende übergeben. Aus den meisten Berichten geht hervor, dass trotz reduzierter Personalkosten, insgesamt gekürzter öffentlicher Förderung und verstärkter Fluktuation der MitarbeiterInnen die Aktivitäten der Einrichtungen nicht weniger geworden sind und dass sie sich nach wie vor der Gunst des Publikums und des Zulaufs von wie auch immer Rat und Hilfesuchenden erfreuen.²¹ Dafür, dass das so bleibt, sorgen vor allem die Ehrenamtlichen (vgl. Notz 2000, 148 ff.), nicht nur durch Gratisarbeit, sondern oft zusätzlich durch private Geldeinlagen. Die AkteurInnen sehen ein solches Vorgehen (meist) als Übergangslösung. Eine Rücknahme der Kürzungen ist jedoch zur Zeit überhaupt nicht in Sicht.

„Schlankheitskuren“ wirken sich auf weite Bereiche der Sozial- Gesundheits- und Kulturarbeit aus. Dramatische Folgen haben die Kürzungen im Bereich der Jugendarbeit. Niemand scheint sich darum zu sorgen, wo die Jugendlichen nach der Schließung einer Einrichtung

²⁰ Annemarie Gerzer-Sass: Verwandtschaften und Wahlverwandtschaften: Familie und Selbsthilfe. Gemeinsamkeiten und Unterschiede, in: Deutsche Arbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen e.V.: Selbsthilfegruppenjahrbuch 2006, Gießen 2006, S. 97 – 115; hier: S. 111.

²¹ Wagner 2000.

ihren Ort finden, und mit der zunehmenden Rechtsradikalisierung (auch) unter den Jugendlichen sind viele ausgebildeten Kräfte überfordert; erst recht die Ehrenamtlichen und nicht zuletzt die Bezugspersonen, die durch Refamilialisierung und Entprofessionalisierung dieser Arbeiten zusätzlich bereits überlastet sind.

Wir haben viel über bezahlte und unbezahlte Tätigkeiten gehört. Aber wie ist das nun mit der Kooperation.

Kooperation zwischen Ehrenamtlichen und Professionellen

Was für die Ehrenamtlichen Arbeit ist, ist für die Hauptamtlichen oft Freizeit. Oft tun sie dennoch die gleichen Arbeiten. Das Verhältnis zwischen ehrenamtlich Arbeitenden und den hauptamtlich Tätigen wird immer wieder problematisiert. Die ins Auge gefasste Lösung des Problems ist so ambivalent wie die ehrenamtliche Arbeit: Einerseits wird der Abbau der Hierarchien zwischen bezahlten und unbezahlten HelferInnen gefordert, andererseits jedoch die Verantwortlichkeit der hauptamtlichen Kräfte. Und die haben die Möglichkeit, Informationen weiter zu geben oder auch nicht. Auch wenn Ehrenamtliche als Vorstände Vorgesetzte von Hauptamtlichen sind, ist es allzu oft der Fall, dass sie es in konkreten Situationen nicht tun. Diese mangelnde Transparenz kann schwerwiegende Folgen haben.

In der ehrenamtlichen Arbeit ergeben sich andere Probleme: Es widerspricht dem Selbstverständnis der Hauptamtlichen, Probleme des „direkten Umgangs mit den Hilfsbedürftigen“ an die Ehrenamtlichen weiterzugeben, während sie die Verwaltungsaufgaben, die „offiziellen“ Gespräche oder die Apparatedizin übernehmen. Auch professionelle Kräfte haben ihren Beruf erlernt, um anderen zu helfen. Oft wird diese Aufgabenteilung damit begründet, Hauptamtliche hätten keine Zeit für „persönliche Zuwendungsarbeit“. Ehrenamtliche wollen nicht die Arbeit der bezahlten Kräfte leisten. Sie wollen aber auch keine bloßen Hilfskräfte der professionell Arbeitenden sein. Die Aufforderung, die von Wohlfahrtsverbänden immer wieder gestellt wird, Organisationsstrukturen zu schaffen, die eine „partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern ermöglichen“ und Ehrenamtliche an den Entscheidungen, die die hauptamtlichen Mitarbeiter treffen, zu beteiligen, sind nur ein kläglicher Versuch zur Schlichtung der Probleme, solange die Frage offen bleibt, welche Arbeiten in den verschiedenen Bereichen überhaupt bezahlt geleistet werden müssen, also marktförmig zu organisieren sind, welche durch den Staat übernommen werden sollen und welche in Form von ehrenamtlicher Arbeit und Selbsthilfe unbezahlt geleistet werden können.

Das wird für die unterschiedlichen Engagementbereich unterschiedlich sein. Aber für alle gilt: erst wenn die professionelle Versorgung sichergestellt ist, können sich die emanzipatorischen Kräfte von ehrenamtlicher Arbeit entfalten. Und erst wenn die

eigenständige Existenzsicherung der Engagierten gewährleistet ist, können die gratis geleisteten Arbeiten wirklich freiwillig und aus Liebe verrichtet werden. Erst dann können sich Solidarität, Eigenverantwortung und Nächstenliebe entfalten; beide sind in einer immer kälteren Welt notwendiger denn je. Erst dann kann die Arbeit wirklich Spaß machen und den wollen die ehrenamtlich Engagierten – Männer wie Frauen, ob alt oder jung – auf jeden Fall. Freilich sollten auch Hauptamtliche Spaß an ihrer Arbeit haben können. Das hieße auch, bezahltes und unbezahltes Engagement im Zusammenhang zu sehen. Nur so wäre das oft geforderte Zusammenspiel zwischen Institutionen, professioneller Sozialarbeit und unbezahlter ehrenamtlicher Arbeit möglich und nur so wären die Synergieeffekte auszuschöpfen.

Das hat auch Konsequenzen für die Sozialarbeiterausbildung. Noch werden SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen in ihrer Ausbildung meist unzureichend auf die Kooperation mit den ehrenamtlichen Kräften vorbereitet. Eine große Unsicherheit von Professionellen im Umgang mit Ehrenamtlichen ist die Folge. Die Angst der Hauptamtlichen, dass die Ehrenamtlichen beabsichtigen, ihnen Kompetenz und Arbeit streitig zu machen, oder ihnen gar – angesichts des aktuellen Sozialabbaus - die Stellen wegzunehmen, ist (oft) berechtigt. Leitfäden, die Anregungen und Hilfestellungen für einen selbstorganisierten, durch die haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen in Eigenregie zu leistenden Klärungs- und Veränderungsprozess geben, sind noch selten.²²

Notwendig wird auf jeden Fall eine Vorbereitung der hauptamtlichen Kräfte bereits während ihrer Ausbildung auf die Zusammenarbeit mit den Ehrenamtlichen, mit denen sie in der Praxis ständig konfrontiert sind; egal, ob sie das gut finden, oder nicht. Wünschenswert wäre es, dass erfahrende Ehrenamtliche bereits in die Lehrveranstaltungen an Universitäten und Fachhochschulen eingeladen werden, um aus ihrer Arbeit zu berichten, was selbstverständlich, wie andere Lehrtätigkeiten auch, entlohnt werden müsste.

Aus den Ergebnissen eines Forschungsprojektes, das ich durchgeführt habe, wird ersichtlich, dass ehrenamtliche Arbeiterinnen bereit und in der Lage sind, ihre Arbeit zu reflektieren und Widersprüche aufzudecken, Kritik- und Widerstandspotentiale gegen Abhängigkeiten, Unterdrückung und Zwänge zu entwickeln.²³ Ehrenamtliche sind ohnehin meist keine Laien, auch wenn fachliche Qualifikationen für die Arbeit in der Regel nicht vorausgesetzt wird, bringen sie doch oft Qualifikationen und Kompetenzen aus früherer Berufstätigkeit in die neben- oder ehrenamtliche Arbeit ein. Und die sind erheblich und

²² Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (Hg.): Das Haus richten. Fit werden für die Zusammenarbeit mit Freiwilligen, Stuttgart 2001.

²³ Vgl. Gisela Notz: Frauen im sozialen Ehrenamt. Ausgewählte Handlungsfelder, Rahmenbedingungen und Optionen, Freiburg 1989

kommen viel zu wenig zum Tragen, das gilt auch für die viel gerühmten sozialen Kompetenzen.

Wo Ehrenamtliche arbeiten, müssen sie beteiligt werden, anstatt sie von wichtigen Informationen auszuschließen. In der Diskussion um ehrenamtliche Arbeit fällt nämlich auch auf, dass meist weder diejenigen zu Wort kommen, die durch ehrenamtliche Arbeit betreut und versorgt werden, noch jene, die weit überwiegend die Arbeit leisten. In den öffentlichen Debatten äußern sich in der Regel die hauptamtlich tätigen „Verantwortlichen“ (Männer) der Wohlfahrtsverbände und Kirchen, Umweltverbände und Familienverbände sind nicht viel besser. Ihr Anliegen ist vor allem der sozialpolitische und wirtschaftliche Nutzen der ehrenamtlichen Arbeit. Weniger sind es die Bedingungen, unter denen die Frauen (und Männer) dort arbeiten und die Folgen, die sie durch ihr ehrenamtliches Engagement zu tragen haben. Dabei sind es gerade die ehrenamtlichen ArbeiterInnen, die aufgrund ihrer Arbeitssituation Einblicke in Problemlagen haben, die sie dafür prädestinieren, ihre Erkenntnisse in die politische Diskussion einzubringen, um an der Verbesserung der Situation in ihren jeweiligen Engagementbereichen – auch der strukturellen Verbesserung - zu arbeiten.

Die Ehrenamtlichen gibt es nicht

Wichtig erscheint mir der Hinweis, dass es *die Ehrenamtlichen* als Kollektivsubjekt nie gegeben hat, nicht gibt und auch nicht geben wird. In Lübeck nicht und auch nicht anderswo. Genauso wenig, wie es *die ArbeitnehmerInnen* gibt. Über die vielfältigen Arbeitsverhältnisse habe ich schon gesprochen. Ehrenamtliche kommen heute aus unterschiedlichen sozialen, politischen, religiösen und kulturellen Hintergründen und haben unterschiedliche Vorstellungen von dem, was sie in oder mit ihrer Arbeit erreichen wollen.

Auch freiwillige Aktivitäten als **Gemeinschaftsaktivitäten** müssen nicht rundweg positiv bewertet werden. Neonazis, religiöser Fundamentalisten und sogenannte „Lebensschützer“ sind oft gemeinschaftlich aktiv und übernehmen freiwillige Aufgaben. Auch sie rechnen sich zur viel zitierten Zivilgesellschaft und gehören auch dazu. Auch sie wollen die bestehenden Verhältnisse ändern. Wenn wir junge Leute (und alte auch!) ernst nehmen, müssen wir sie darauf hinweisen, wohin ein **solches** Engagement führt. Auch das gehört zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung. Es hilft nichts, einfach zu sagen, wir rechnen sie nicht zur Zivilgesellschaft oder zu den sozialen Bewegungen.

Die Übernahme von Verantwortung muss in allen Bereichen menschlicher Arbeit – ob bezahlt oder unbezahlt geleistet – und nicht nur in den ehrenamtlichen Gremien - eine wichtige Rolle spielen. In einer Gesellschaft, in der (angeblich) jede und jeder – egal ob alt oder jung - ihr oder sein eigenes Süppchen kocht – allerdings doch meist nach

vorgeschriebenen Rezepten - wird die Übernahme von „Verantwortungsrollen“ immer wichtiger. Dabei geht es freilich nicht um „fürsorgende Belagerung“, sondern darum, soziale Verantwortung für sich selbst, die Organisation oder Gruppe in der ich arbeite und die Mit- und Umwelt zu übernehmen und Selbstbestimmungsfähigkeit zu gewinnen. Dazu muss die Organisation oder Gruppe in der Lage sein, Formen der Beteiligung und emanzipativen Einmischung der Personen, die er evtl. gewonnen hat, oder noch gewinnen will, zuzulassen. Er muss Menschen die Gelegenheit geben, Fähigkeiten zu entwickeln, die sie in die Lage versetzen, die soziale, technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Wirklichkeit kritisch zu hinterfragen. Das ist auch für die Bildungsarbeit mit Ehrenamtlichen wichtig. Die Organisation oder Gruppe muss solche kritisch-politischen Qualifikationen, die genauso notwendig sind, wie Lesen, Schreiben und Rechnen und die man ebenso lernen, aber auch verlernen kann, auch unterstützen. Sie muss Ermöglichungsstrukturen schaffen, dass sie auch zum Einsatz kommen können und dass ihre Entwicklung weder bei Ehrenamtlichen, noch bei hauptberuflich im Verband tätigen behindert wird und dass sie sich auch nicht untereinander behindern.

Endlose Sitzungen, die mit Interna überfrachtet sind, zeitraubende „Sandkastenspiele“, „Informationsmonopole“, die die Arbeit erschweren oder gar unmöglich machen, „Netzwerke“ die dazu dienen, sich und seine Positionen durchzusetzen, Konkurrenzprobleme u.a. behindern oft die dringend notwendige Kooperation zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen.

Was heißt das für die Zukunft?

Konzepte zur Änderung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung, die im Bereich der bezahlten Arbeit zumindest problematisiert wird, sind auch für den Bereich der unbezahlten Arbeit dringend notwendig. Zum Beispiel könnte die finanzielle Förderung der Verbände, Vereine, Projekte und Initiativen, die ehrenamtliche Arbeit in Anspruch nehmen, von der Einbeziehung von Frauen in öffentlichkeitswirksame Entscheidungsbereiche abhängig gemacht werden. Männer sollten ermutigt werden, sich verstärkt an den ehrenamtlichen *Arbeiten* zu beteiligen. Freilich darf weder Amt noch Arbeit, von SeniorInnen einmal abgesehen, als Ersatz für bezahlte Arbeit angeboten werden, zumal auch immer mehr Frauen gut ausgebildet sind und eine eigenständige Existenzsicherung aus der Berufsarbeit einfordern. Wo innovative Projekte angestoßen werden, ist meist auch ein Ausbau der bezahlten Stellen notwendig. Ehrenamtliche können auch eine Pionierfunktion haben. Die Frauenhausarbeit bietet dafür ein gutes Beispiel.²⁴ Frage ist, wie Ermöglichungsstrukturen geschaffen werden können, damit durch bürgerschaftliches Engagement weder der

²⁴ vgl. Notz 1989.

Sozialstaat aus seiner Verantwortung entlassen wird, noch geschlechtshierarchische Rollenverteilungen in Familie und Beruf fortgeschrieben werden.

Ehrenamtliches Engagement braucht die Unterstützung, Beratung und Begleitung von Professionellen um effektiv arbeiten zu können.²⁵ Unterbleibt diese Unterstützung, so erfahren die Ehrenamtlichen nicht selten Überforderung durch emotionale, psychische und zeitliche Belastungen. Das kann zu neuen Konflikten zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen führen und die positiven Aspekte des ehrenamtlichen Engagements einschränken.²⁶ Die Überzeugung, dass das Ehrenamt nicht nur als „Lückenfüller“ oder „Ersatz für Bezahlte“ gesehen werden darf, ist leider nicht nur gelegentlich noch schwach entwickelt. Deutlich ist die Position des Bundesverbands der Arbeiterwohlfahrt in einem Arbeitspapier: „Die Politik muss glaubwürdig darstellen, dass ehrenamtliche Arbeit nicht das heimliche Sparschwein ist.“ Aber Politik und Verbände müssen eben auch dafür sorgen, dass das nicht so ist.

Es wäre eine dringende Forschungsaufgabe, Abgrenzungen vorzunehmen, welche Arbeiten durch bezahlte Kräfte und welche ehrenamtlich geleistet werden sollen bzw. können. Daraus könnte dann auch der Schluss gezogen werden, welches Ehrenamt, bzw. welche ehrenamtliche Arbeit für die Gesellschaft nützlich und notwendig ist, so dass es anerkannt und von der Gesellschaft gefördert werden sollte. Daraus würden sich auch Anhaltspunkte für die Frage ergeben, wie das Verhältnis der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen zufriedenstellend gelöst werden kann und wie sicherzustellen wäre, dass zwischen beiden ein komplementärer und kein substitutiver Zusammenhang besteht. Erst daraus ließe sich dann differenzierter politischer Handlungsbedarf ableiten. Es würde sich herausstellen, dass verschiedene Bereiche verschiedene Rahmenbedingungen und Unterstützung benötigen, aber dass in *allen* Bereichen menschlicher Arbeit Veränderungen hin zu humanen, demokratischen, persönlichkeitsförderlichen Arbeitsbedingungen notwendig werden.

Es geht um Visionen einer zukünftigen Arbeitsgesellschaft, in der der Gesamtzusammenhang von Arbeit und Leben, Existenzsicherung und Eigentätigkeit von Individuen und Gesellschaft neu gestaltet wird. Statt bezahlte Arbeit in unbezahlte oder Mini- und Ein-Euro-Jobs zu verwandeln, müssten umgekehrt die in weiten Bereichen durch

²⁵ Vgl. auch: Nakos (Hrsg): Konzepte und Praxis 1: Selbsthilfe unterstützen. Fachliche Grundlagen für die Arbeit in Selbsthilfekontaktstellen und anderen Unterstützungseinrichtungen. Ein Leitfaden, Berlin 2006.

²⁶ Vgl. auch Gisela Notz: Familienselbsthilfe in Europa – Zukunftsperspektiven aus der Sicht der Familienforschung, in: Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfegruppen Stieffamilien (Hrsg.): Von Nachbarn in Europa lernen. Der Beitrag der Eltern- und Familienselbsthilfe zu kinderfreundlichen Lebensbedingungen, Obertshausen 2001, S. 50 – 62.

Kirchenrecht oder gar nicht geregelte Arbeitsbedingungen und die geringfügigen und ungeschützten Arbeitsverhältnisse tariflich ausgerichtet und sinnvoll und demokratisch gestaltet werden. Zur Lösung des Erwerbslosenproblems ist weder Pflicht- noch Freiwilligendienst, noch bürgerschaftliches Engagement oder ehrenamtliche Arbeit ein Gegenferment, auch wenn es immer wieder diskutiert wird. Ehrenamtliche Arbeit hat wie bezahlte Arbeit in der vielzitierten Zivilgesellschaft auch einen politischen Auftrag, nämlich geschlechtsspezifische und schichtspezifische Ungleichheit und Ausgrenzung anzuprangern und einzufordern, dass Handlungsstrategien entwickelt werden, die der Exklusion entgegenwirken.

Theodor W. Adorno ist nach wie vor zuzustimmen, wenn er sagt: „Alle versuche, gegen die alles durchdringende Kälte anzugehen, sind zum Scheitern verurteilt, die nicht direkt an die gesellschaftlichen Wurzeln rühren, das heißt, an die gesellschaftliche Ordnung, die die Kälte produziert und reproduziert“.

EhrenamtForum 2009

Workshop 3

Ehrenamtforum 2009 Ehrenamt – aber wie?!

Workshop 3: Was braucht Ehrenamt? Eine Richtschnur für die ehrenamtliche Arbeit

Die Idee der Referenten Kathrin Kahlcke-Beall und Peter Küpper zu diesem Workshop war, die Teilnehmer mit fünf Thesen zur ehrenamtlichen Mitarbeit zu konfrontieren. Diese Thesen wurden jeweils kurz erläutert und nacheinander im Workshop mit den Teilnehmern diskutiert: Argumente und Stichworte wurden auf Karten geschrieben an der Metaplanwand gesammelt.

Am Schluss waren die Workshop-Teilnehmer aufgerufen –unterschieden nach Funktion als ehrenamtlich Tätige oder haupt- bzw. ehrenamtliche Entscheider- die ihnen jeweils besonders wichtigen Äußerungen mit Klebe-Punkten zu bewerten, jeder Teilnehmer hatte zwei Punkte zu vergeben. So kam ein interessantes Stimmungsbild zustande.

These 1: Das Miteinander muss organisiert sein

Es gab ein klares Votum **für** eine eindeutige Struktur in der Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt. Diese sollte klare zeitliche Abläufe, klar definierte Aufgaben und Kompetenzen beinhalten.

Die jeweilige Organisationsstruktur muss transparent sein, es sollten für Ehrenamtliche Ansprechpartner vorhanden sein und der Einsatz auch entsprechend der Vorkenntnisse erfolgen.

Zielgerichtetes, effektives Arbeiten bei beiderseitiger Zuverlässigkeit wird für wichtig erachtet.

Dem Spannungsfeld Ehrenamt vs. Hauptamt/Entscheider muss Rechnung getragen werden, Kommunikation untereinander ist wichtig, auch ggf. unterschiedliche Sichtweisen sind zu beachten.

Überforderung sollte unbedingt verhindert werden und der Einsatz von 1€-Jobbern sollte ehrenamtliche Mitarbeit nicht verdrängen.

These 2: Ehrenamt braucht Ausbildung und Arbeitsmittel

Eine Einarbeitung in das jeweilige Aufgabenfeld des Ehrenamtlers wird als sehr wichtig erachtet. Andererseits wurde angemerkt: Ein bewusster Verzicht auf eine Ausbildung schützt eventuell vor einer „Vermischung“ des Ehrenamtes mit dem Hauptamt.

Einen besonderen Stellenwert hat außerdem das Thema Fortbildung, ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollen gefordert, aber auch gefördert werden.

Dass entsprechende Arbeitsmittel für die Erledigung der übertragenen Aufgaben zur Verfügung stehen, wird vorausgesetzt.

Eine Begleitung während des Einsatzes durch Hauptamtliche oder erfahrene ehrenamtliche Mitarbeiter wird gerne gesehen.

Eine gleichzeitige Mitgliedschaft beim Träger sollte überlegt werden und ist von der jeweiligen Aufgabenstellung abhängig, entsprechend auch das Tragen eines Ausweises.

These 3: Ehrenamtliche wollen wissen, was läuft!

Ehrenamtliche möchten nicht nur für eine Organisation arbeiten, sondern dazugehören. Sie sehen sich als Teil des Teams und möchten gleichberechtigt informiert werden, an Planungen beteiligt werden und an Entscheidungen teilhaben.

Ehrenamtliche brauchen Veranstaltungen, in denen sie sich untereinander und mit der Führung austauschen können. Sie möchten an Mitarbeiterbesprechungen ihrer Ebene teilnehmen und sollen selbst Informationen in Gremien tragen.

Ehrenamtliche möchten mit Informationen versorgt werden, sie nehmen es als Zeichen des Vertrauens wahr, Informationen zu erhalten und unterstellen Vorgesetzten, die Informationen zurückhalten, ein Gefühl der Macht.

In der Zusammenarbeit mit Hauptamtlichen wünschen sich Ehrenamtliche einen Obmann aus ihren Reihen, der nicht in die hierarchischen Strukturen eingebunden ist, sondern als Sprachrohr fungiert. Auch ein Kummerkasten ermöglicht Ehrenamtlichen, ihre Bedürfnisse zu äußern.

Ehrenamtliche kritisieren, sich Informationen von Pinnwänden und Internetportalen abholen zu müssen. Sie erwarten zielgruppengerechte Ansprache.

Auch Weihnachtsfeiern und andere Gesprächsanlässe tragen zum Informationsaustausch bei und sind wichtig für das Erleben der Gemeinschaft. Zu wertvollen Informationen gehören

auch persönliche Belange der anderen Ehrenamtlichen, weil man sich nur so gegenseitig Beistand leisten und Freude teilen kann.

Supervision sollte auch in der Ehrenamtlichen Arbeit eingesetzt werden.

Engagement will wahrgenommen werden.

Während sich ehrenamtliche Führungskräfte Anerkennung von außen und innen erhoffen, steht für andere ehrenamtlich Aktive die Sinn gebende Tätigkeit, in der sie Erfüllung finden und wertvolle Erfahrungen machen, im Vordergrund.

Anerkennende Worte sind Ehrenamtlichen viel wichtiger als Auszeichnungen, Geschenke oder die Ehrenamtskarte. Dabei wird auch die Einbeziehung in Entscheidungen als Anerkennung verstanden. Das zeigt sich auch in dem Wunsch nach weniger Hierarchie.

Gute Rahmenbedingungen zeigen Ehrenamtlichen, dass man ihre Arbeit wertschätzt.

Ohne Moos nichts los?

Doch! Aber Ehrenamtliche wollen keine pauschale Bezahlung. Viele fordern nicht einmal den Ersatz ihrer Auslagen ein, obgleich die Möglichkeit dazu als Standard gelten sollte. Solange der Umgang mit finanziellen Ressourcen gerecht erscheint, möchten Ehrenamtliche kein Geld haben.

Mitgliedsbeiträge für Vereine werden trotz ehrenamtlicher Arbeit als notwendig anerkannt.

Ehrenamtliche erwarten, dass man finanzielle Erleichterungen (z.B. in Form von Spendenquittungen) ausnutzt, obgleich vielen, die keine Steuern abführen, dadurch kein Vorteil entsteht.

Kathrin Kahlcke-Beall, Peter Küpper, im März 2009