

# Teil A: Grundlagen

## **Kapitel 1 Geschichte des Ehrenamtes in der AWO**

- A.1.1 Die AWO - eine „soziale Selbsthilfeorganisation der Arbeiter“
- A.1.2 Bedeutung ehrenamtlicher Arbeit
- A.1.3 Spannungsfeld: Haupt- und Ehrenamtlichkeit
- A.1.4 Frauen und Ehrenamt in der AWO
- A.1.5 Ehrenamt und Mitgliederorganisation/Mitgliedschaft
- A.1.6 Ehrenamt und Arbeitslosigkeit

## **Kapitel 2 Entwicklung, Einsatzfelder, Chancen und Risiken**

- A.2.1 Die aktuelle Entwicklung
- A.2.2 Einsatzfelder in der AWO

## **Kapitel 3 Die Ehrenamtlichen – Motive, Typen, Erwartungen, Anforderungen und Konsequenzen**

- A.3.1 Motivation und Typen
  - A.3.2 Lebenssituation von Ehrenamtlichen
  - A.3.3 Konsequenzen für die praktische Umsetzung der Gewinnung von Ehrenamtlichen
  - A.3.4 Regeln zur Gewinnung und Einbindung von Ehrenamtlichen
- Exkurs: Neue Wege zum Ehrenamt

## Geschichte des Ehrenamtes in der AWO

„Vorwärts und nicht vergessen ...“ appelliert der Dichter Bert Brecht im „Solidaritätslied“ an Mut und Besinnung. Es ermuntert dazu, sich der Zukunft selbstbewußt zu stellen, und fordert zugleich zum geistigen Brückenschlag in die Vergangenheit auf.

Der rote Faden in der Verbandsgeschichte der AWO ist die ehrenamtliche Arbeit. Sie gehört zur Geburtsstunde und war ein Anlaß für die Verbandsgründung. Sich daran zu erinnern, kann helfen, sich seines gegenwärtigen Tuns zu vergewissern und künftiges zu planen.



Marie Juchacz (1879-1956),  
Gründerin der  
Arbeiterwohlfahrt

### A.1.1 Die AWO – eine „soziale Selbsthilfeorganisation der Arbeiter“

Friedrich Ebert, erster Reichspräsident der Weimarer Republik, bezeichnete die am 13. Dezember 1919 vom Parteivorstand ins Leben gerufene Wohlfahrtsorganisation der Sozialdemokratie (Hauptauschuß für Arbeiterwohlfahrt) als „soziale Selbsthilfeorganisation der Arbeiter“. Auf allen Ebenen der SPD sollten die in der Wohlfahrtspflege tätigen Sozialdemokraten in Ausschüssen zusammengeführt werden, um die entwürdigende - weil willkürliche - Armenpflege jener Zeit zu überwinden. Während das bürgerlich-karitative Fürsorgeverständnis noch immer von persönlicher Minderwertigkeit und Schuld des Einzelnen als Ursache seiner Armut und Hilfsbedürftigkeit ausging, lebten die Initiatoren der Arbeiterwohlfahrt in der tiefen Überzeugung, daß soziale Fürsorge eine grundsätzliche Aufgabe von Staat und Gesellschaft sei, die nicht nach persönlichem Versagen zu fragen habe.

Nicht Almosen gewähren, sondern Rechte sichern war der Kern gesellschaftspolitischer Forderungen der Frauen und Männer in der deutschen Sozialdemokratie. Diese Auffassung sollte über einen Modernisierungsprozeß der kommunalen Wohlfahrtspflege Eingang finden in die allgemeine Sozialgesetzgebung. Armut sollte überwunden und Armenpflege letztlich dadurch überflüssig werden.

Getragen wurden diese politischen Visionen von den Ideen der Arbeiterbewegung, die an die Botschaft der französischen Revolution Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit anknüpften. Sie machten Gedanken und Utopien frei zur Gestaltung einer neuen menschlichen Ordnung und eines modernen Staatsverständ-



„Wechselbeistand“,  
AWO Lübeck, um 1920

nisses und trugen den Namen Sozialismus. Sein Leitwert hieß Solidarität und bedeutete Mitsorge, Kameradschaft, Kampf und Hilfe für andere gleicher Gesinnung, Gemeinsamkeit im Widerstand gegen Unrecht, kurz: der Kern zur Überwindung der Klassenarmut und die Kraft zur Durchsetzung politischer Ziele.

Solidarität als wechselseitige Abhängigkeit in der Hilfe mit dem Ziel gemeinsamer Stärke gehört zu den großen kulturellen Leistungen der Arbeiterbewegung. Sie setzt die prinzipielle Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbsthilfe voraus und hat in diesem Sinne die Kultur des Helfens in der Arbeiterwohlfahrt entscheidend geprägt.

Die AWO der ersten Jahre war fest in der Hand sozialdemokratischer Frauen. Marie Juchacz wurde ehrenamtliche Erste Vorsitzende. Hauptamtlich war sie Frauensekretärin beim SPD-Parteivorstand und Mitglied des Deutschen Reichstags. Die meisten in der AWO Tätigen waren - bis auf wenige Ausnahmen - ehrenamtlich aktiv. Ohne ihre Einsatzbereitschaft wäre die AWO nur eine Idee geblieben.

Aus der Not des Ersten Weltkrieges heraus wurden „von unten“ organisierte soziale Dienste und bald auch Einrichtungen vor Ort geschaffen, insbesondere

- im Winter Wärmestuben für Frierende
- Suppenküchen für Hungernde
- Nähstuben und später auch Nähschulen für Frauen und arbeitslose Mädchen
- einfache Beschäftigungsmöglichkeiten für jugendliche Arbeitslose
- Kindererholung
- Schulungsarbeit für ehrenamtliche Kräfte und für die in der kommunalen Sozialarbeit Tätigen

Die ehrenamtlich organisierte Hilfe erleichterte die Haus- und Familienarbeit, die aufgrund der materiellen Not individuell nicht mehr zu bewältigen war.

Anfangs plante die AWO überhaupt keine eigenen sozialen Dienste und Einrichtungen, weil ihre damalige politische Auffassung dahin ging, vor allem die kommunale soziale Arbeit voranzubringen und im sozial-demokratischen Sinne zu beeinflussen. Praktische soziale Arbeit durch Wohlfahrtsverbände wurde nur für gewisse Problemgruppen wie Alkoholiker, Obdachlose, „Krüppel“ etc. akzeptiert. Diese anfängliche Enthaltensamkeit ist angesichts der unübersehbaren Notlagen rasch aufgegeben worden und hat das bis heute wirksame Selbstverständnis der AWO geprägt. Denn die AWO verfolgt eine Doppelstrategie, indem sie sowohl sozialpolitisch als auch sozialarbeiterisch tätig ist.

Eine ganz besondere Aufgabe sah die AWO bis 1933 in der Fortbildungsarbeit und in der Ausbildung sozialer Fachkräfte. Durch intensive Schulung zumeist von ehrenamtlichen Kräften sah die AWO eine Chance, an der Sozialgesetzgebung im Reich und in den Regionen mitzuwirken und Grundprinzipien „moderner Sozialarbeit“ zu verwirklichen. Die ehrenamtliche Arbeit von vielen tausenden (überwiegend



*Frauen in den Nähstuben der AWO, um 1920*

weiblichen) Helfern war damals von großem Idealismus und Optimismus begleitet. Die klassenbewußte Solidarität und die sozialistische Hoffnung auf eine bessere Welt, die Vision einer humanen Gesellschaft konnten viele begeistern.

Nach dem Zweiten Weltkrieg 1945 begann der Aufbau ehrenamtlicher Arbeit ähnlich wie nach 1919. Auch jetzt wurden gegenseitige Hilfe und Unterstützung ehrenamtlich „von unten“ organisiert. Gleichzeitig wuchs mit der von Jahr zu Jahr steigenden Zahl sozialer Dienste und Einrichtungen auch die Zahl der hauptamtlichen Kräfte und damit ihr Einfluß auf die Entwicklung des Gesamtverbandes. Die ehrenamtliche Arbeit hatte in den zurückliegenden Jahren dadurch an Bedeutung eingebüßt.

Heute ist die Arbeiterwohlfahrt sowohl eine Mitgliedsorganisation, in der ehrenamtliche Arbeit mit sozialpolitischer Zielrichtung geleistet wird, als auch ein professionelles Dienstleistungsunternehmen. Die Ökonomisierung sozialer Arbeit hat die AWO gezwungen, sich vorrangig mit betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten für den Unternehmensbereich auseinanderzusetzen. Inzwischen ist aber das Bewußtsein dafür geschärft, daß die Arbeiterwohlfahrt beides benötigt - sowohl ein professionelles, hauptamtlich gestütztes Management als auch ein auf breiter Ehrenamtlichkeit basierendes soziales Element.

*Leben einer Arbeiterfamilie  
in ihrer 1-Zimmerwohnung,  
um 1920*



### **A.1.2 Bedeutung ehrenamtlicher Arbeit**

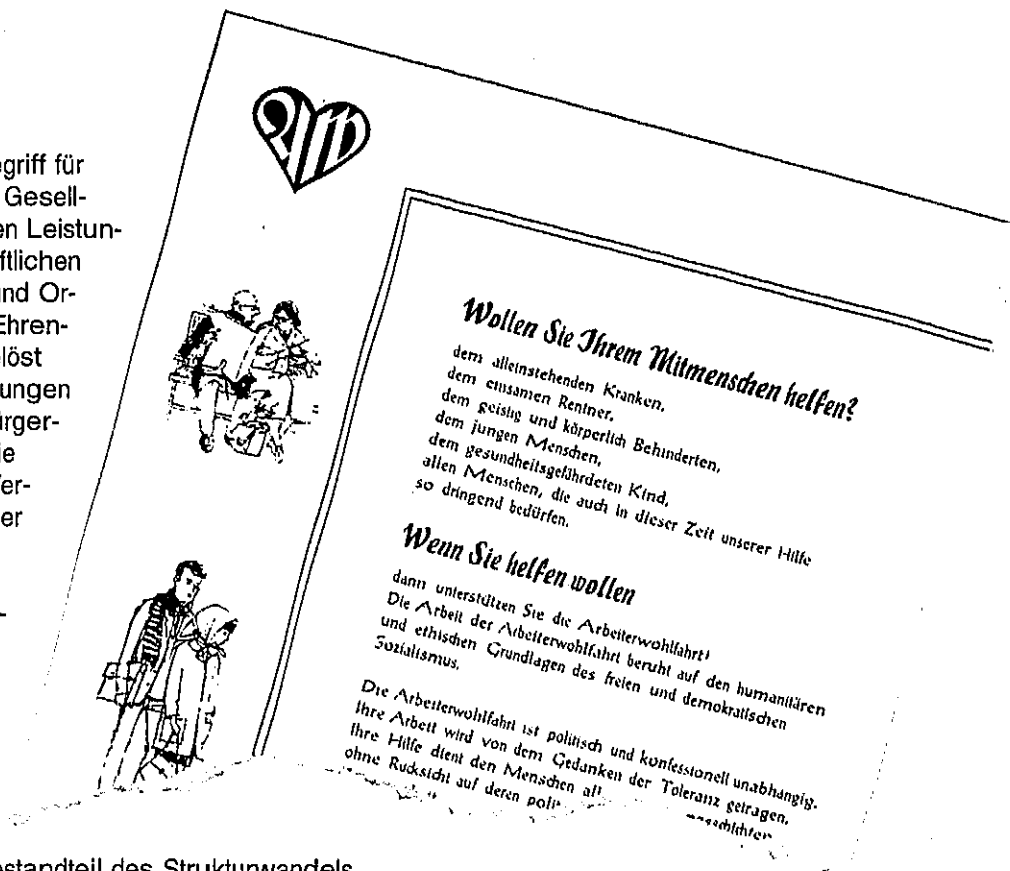
Dem allgemeinen Verständnis nach ist das Ehrenamt eine unbezahlte Tätigkeit, die freiwillig und mit einer gewissen Kontinuität geleistet wird und die anderen zu Gute kommt. In Deutschland ist ehrenamtliche Tätigkeit seit dem letzten Jahrhundert eng mit der Vereins- und Verbändeentwicklung verknüpft. Vor allem deren traditionelle Milieus haben die ehrenamtlichen Aktivitäten hervorgebracht und für Nachwuchs gesorgt.

*„Vom Ehrenamt lebt  
die Demokratie“*

Theodor Heuss

Das Verständnis ehrenamtlicher Tätigkeit beruht in der Arbeiterwohlfahrt auf der Idee einer lebendigen Bürgergesellschaft, in der das Bedürfnis des Einzelnen auf Anerkennung und Selbstverwirklichung und seine Verantwortung für die Gemeinschaft einen Ausgleich finden können. Im Bürgerstatus überschneiden sich persönliche und gesellschaftliche Verantwortung. Ehrenamtliche Arbeit macht solidarischen Zusammenhalt erlebbar und fördert das Vertrauen in die Gestaltbarkeit eines demokratischen Gemeinwesens. Sie ist das Rückgrat der Gesellschaft und bildet die Klammer zwischen Eigenverantwortung und Sozialstaat. Vom Ehrenamt lebt die Demokratie, sagte schon Theodor Heuss, Deutschlands erster Bundespräsident.

Ehrenamt ist ein Traditionsbegriff für vielfältige Formen der für die Gesellschaft unentgeltlich erbrachten Leistungen. Im Zuge des gesellschaftlichen Wandels, neuer Motivlagen und Organisationsformen wird das Ehrenamt jedoch zunehmend abgelöst bzw. ergänzt durch Bezeichnungen wie „freiwilliges“ und/oder „bürger-schaftliches Engagement.“ Sie weisen auf ein verändertes Verständnis hin - von altruistischer Pflichterfüllung in der klassischen Helferrolle hin zu persönlichen Gestaltungsinteressen und Nützlichkeitsbewertungen -, wie es vor allem in freiwilligen Zentren, lockeren Zusammenschlüssen, in Initiativen und Selbsthilfegruppen anzutreffen ist.



Selbsthilfe ist elementarer Bestandteil des Strukturwandels ehrenamtlicher Tätigkeit, enthält aber zugleich auch besondere Merkmale. Kennzeichnend ist der selbst organisierte Zusammenschluß von Personen mit vergleichbaren Sorgen und Problemen, bzw. von Personen, die gemeinsam gesundheitliche oder soziale Anliegen vertreten. Selbsthilfe ist in den letzten Jahren zur führenden Bewegung geworden, ihre Motive stehen zunehmend auch für andere Formen des freiwilligen Engagements. Sie positioniert sich in unmittelbarer Nähe von hilfe- und unterstützungssuchenden Bürger/-innen, was nicht ohne Kritik an den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege gesehen werden kann, die ihre sozialpolitische Legitimation gerade aus ihrer Arbeit als sozialer Anwalt der Schwächeren ableiten. Die Arbeiterwohlfahrt hat als „Selbsthilfeorganisation der Arbeiter“ hier sogar ihren Ursprung. Ihre Entstehung geht auf eine ähnliche Kritik am traditionellen Wohlfahrtsverständnis zurück.

Die AWO wirbt um Ehrenamtliche, Flugblatt aus den 50er Jahren

Unverkennbar spiegelt der Bedeutungswandel ehrenamtlicher Arbeit die wachsende Individualisierung in der Gesellschaft und neue Formen der Lebensgestaltung wider. Selbstbezogene Motive werden wahrnehmbarer. Selbstloser Einsatz, wertgebundene Verbandszugehörigkeit und langfristige Bindungen treten zu Gunsten von Bestätigung, sinnstiftender Erfahrung und Spaß in der Gemeinschaft mehr in den Hintergrund. Die zunehmende Zahl von Bürgerbüros, Interessen- und



Das „Nachbarschaftshaus“, Selbsthilfe in den 40er Jahren

Wissensbörsen sind ein lebendiges Beispiel hierfür.

Gleichwohl bleiben Prinzipien des gemeinwohl-bezogenen Engagements in der Arbeiterwohlfahrt gültig. Die AWO formuliert dies in ihrem Leitbild mit dem Leitsatz: Wir sind ein Mitgliederverband, der für eine sozial gerechte Gesellschaft kämpft und politisch Einfluß nimmt. Dieses Ziel verfolgen wir durch ehrenamtliches Engagement und durch professionelle Dienstleistungen.

Die ehrenamtliche Arbeit ergänzt die sozialstaatliche Sicherung, aber sie kann nicht deren Ausfallbürge sein. Ebensovienig folgt sie den Regeln der betriebswirtschaftlichen Logik des Sozialmarktes.

Bürgerinnen und Bürger sind bereit, sich freiwillig für soziale Belange der Gemeinschaft zu betätigen und Verantwortung zu übernehmen, wenn sie darin für sich einen Sinn erkennen können und spüren, daß sie gebraucht und nicht ausgenutzt werden.

Ehrenamtliche Tätigkeit bedarf der aktiven Förderung und Unterstützung durch politische Rahmenbedingungen in Staat und Gesellschaft. Nahezu alle Bemühungen, Politik und Gesetzgebung zu gesetzlichen Impulsen für das Ehrenamt zu bewegen, haben jedoch bislang keinen nennenswerten Erfolg gehabt, außer daß diese Bemühungen alljährlich am 5. Dezember, dem Tag des Ehrenamtes, begrüßt werden. Bürgerschaftliches Engagement gibt es auch in Zukunft nicht zum Nulltarif. Das Ehrenamt erfordert mehr als bloße Deklarationen von Staat und Regierung. Es muß auch in seine Infrastruktur investiert werden, wie dies in der gewerblichen Wirtschaft üblich ist. Im Wirtschaftsleben wird das ungefragt akzeptiert, nur für die vielen Betätigungsfelder der freiwilligen bürgerschaftlichen Arbeit ist das noch nicht selbstverständlich.

Neben einer verstärkten politischen Unterstützung müssen die Impulse für eine Weiterentwicklung des Ehrenamtes aus dem sozialen Bereich selbst kommen. So können hauptamtliche Mitarbeiter/-innen als Initiatoren, Moderatoren und Begleiter des ehrenamtlichen Engagements die Ehrenamtlichkeit im Gemeinwesen oder in Institutionen entscheidend vorantreiben.

Die Arbeiterwohlfahrt stellt sich in ihren Gliederungen, Einrichtungen und Diensten auf veränderte Motive zum ehrenamtlichen Engagement ein. Sie entwickelt zeitgemäße Formen und Gelegenheiten zur Eigeninitiative, Selbsthilfe und aktiven Einflußnahme in der Gemeinschaft mit Gleichgesinnten. Dazu gehört, daß jenseits traditioneller Geschlechterrollen in der ehrenamtlichen Arbeit die Leitungskompetenzen von Frauen im ehrenamtlichen Engagement zu fördern sind und für Männer auch Tätigkeiten und Erfahrungen im unmittelbaren Kontakt mit sozialer Not möglich werden. Die Arbeiterwohlfahrt wird stärker die wechselseitigen Bezüge von Haupt- und Ehrenamtlichkeit berücksichtigen und fördern müssen, will sie sich weiterhin als Träger ehrenamtlichen Engagements in nennenswertem Umfang behaupten.

Die Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit wird auch für die hauptamtlich wahrgenommenen Aufgaben wachsen, das gegenseitige Angewiesensein der Beteiligten wird steigen und gleichberechtigte Formen der Zusammenarbeit anregen. Sie wird zunehmend ein Gradmesser und Qualitätsmaßstab sozialer Arbeit werden.

**Wir sind ein  
Mitgliederverband,  
der für eine sozial  
gerechte Gesellschaft  
kämpft und politisch  
Einfluß nimmt.**

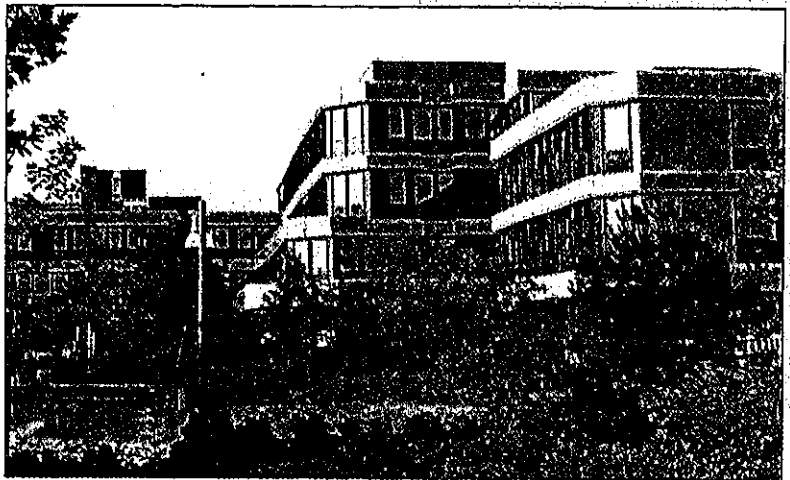
### A.1.3 Spannungsfeld: Haupt- und Ehrenamtlichkeit

Ehrenamtliches Engagement im sozialen Bereich ist ein Grundstein des Sozialstaates. Seine Rechts- und Ordnungsprinzipien sind jedoch durch freiwilliges Engagement und solidarischen Beistand allein nicht sicherzustellen. Der Sozialstaat muß den Bürger/-innen die Erfüllung ihrer Rechtsansprüche auf soziale Sicherung garantieren. Dazu bedarf es einer organisatorischen und fachlichen Infrastruktur in Form von sozialen Diensten und Einrichtungen. Zur Grundlogik des Sozialstaates gehört die Verlässlichkeit sozialer Versorgung auf dem Kenntnisstand der jeweiligen Fachdisziplinen.

Mit der Entwicklung des Sozialstaates ging auch in der AWO der Ausbau der Organisation und ihrer immer differenzierteren Tätigkeitsfelder einher, was einen rasanten Anstieg der Zahl der Hauptamtlichen zur Folge hatte. Begleitet war diese Entwicklung zur Professionalität durch betriebswirtschaftliche Ausprägung der Führungs- und Managementaufgaben und ihrer Ausrichtung an Effektivität und Effizienz, durch die zunehmende rechtliche Regulierung der sozialen Arbeit und ihrer Verwaltungsfolgen und vor allem durch die gestiegenen Anforderungen an das Fachwissen.

Während zunächst das ehrenamtliche Element überwog und den Verband prägte, wurde auf diesem Wege das operative Verbandsgeschäft mehr und mehr von Hauptamtlichen übernommen. Der Ausbau der Arbeiterwohlfahrt als soziales Dienstleistungsunternehmen ist zum „Siegesszug“ der Professionellen geworden und machte die Ehrenamtlichen zu „Laien“. Solche Prozesse sind mit erheblichen Spannungen verbunden. Ehrenamtliche beklagen, daß entgegen aller Beteuerungen ihre Arbeit zu wenig Aufmerksamkeit und Unterstützung erhält. Hinzu kommt, daß die vereinsrechtliche Grundlage des Verbandes die ehrenamtlichen Vorstände in eine haftungsrechtliche Verantwortung auch für alle betriebswirtschaftlichen Geschehnisse brachte und bringt.

Es ist nicht zu leugnen, daß sich Zielsetzung und Aufgabenstellung für einen sozialpolitischen und bürgerschaftlich engagierten Mitgliederverband nicht automatisch mit der Geschäftspolitik eines sozialen Dienstleistungsunternehmens decken, das auf einem freien Markt keinen Schonraum mehr hat. Nach dem Kräfterennen der letzten Jahre beginnt das wechselseitige Verständnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichkeit neu zu wachsen. Die Leitbilddiskussion in der AWO und die Aussagen im neuen Grundsatzprogramm machen deutlich, daß auch für professionelle Dienstleistungen nur eine erfolgreiche Zukunft denkbar ist, wenn dem Verband eine Neubelebung und Aktivierung der ehrenamtlichen Arbeit gelingt. Ausschlaggebend dafür ist nicht allein die Rückbesinnung auf eine sozialpolitische Programmatik, sondern die



Das „Unternehmen AWO“ - die Bundesgeschäftsstelle der AWO in Bonn

**Der Ausbau der Arbeiterwohlfahrt als soziales Dienstleistungsunternehmen ist zum „Siegesszug“ der Professionellen geworden und machte die Ehrenamtlichen zu „Laien“**

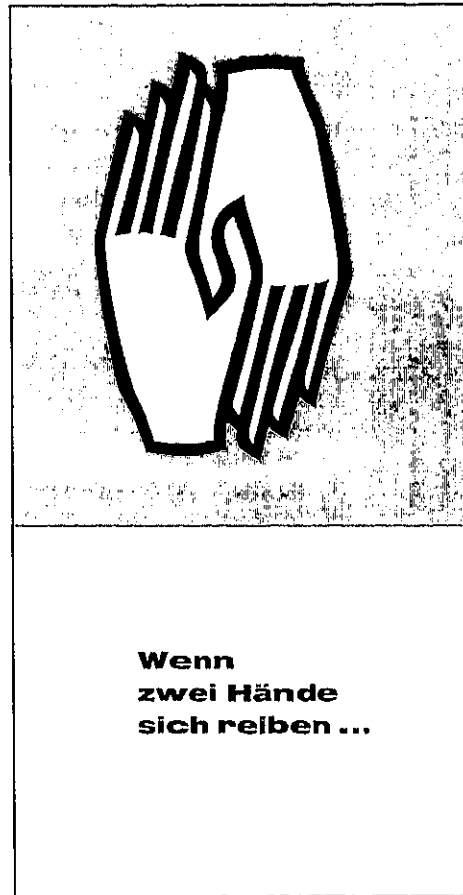
Erkenntnis, daß die angestrebte Unverwechselbarkeit ihrer Marktposition ohne ehrenamtliches Engagement nicht zu gewinnen und zu halten ist.

Ehrenamtlich Engagierte haben ein Gespür für den Zusammenhang von sozialer Dienstleistung, persönlicher Begegnung und solidarischem Beistand und sie bringen aus eigener Motivation Wissen und Fähigkeiten mit. Die Bereitschaft von Ehrenamtlichen, Zeit und Kraft für eine helfende Beziehung zur Verfügung zu stellen, geht weit über das hinaus, was man personenbezogene Dienstleistungen nennt.

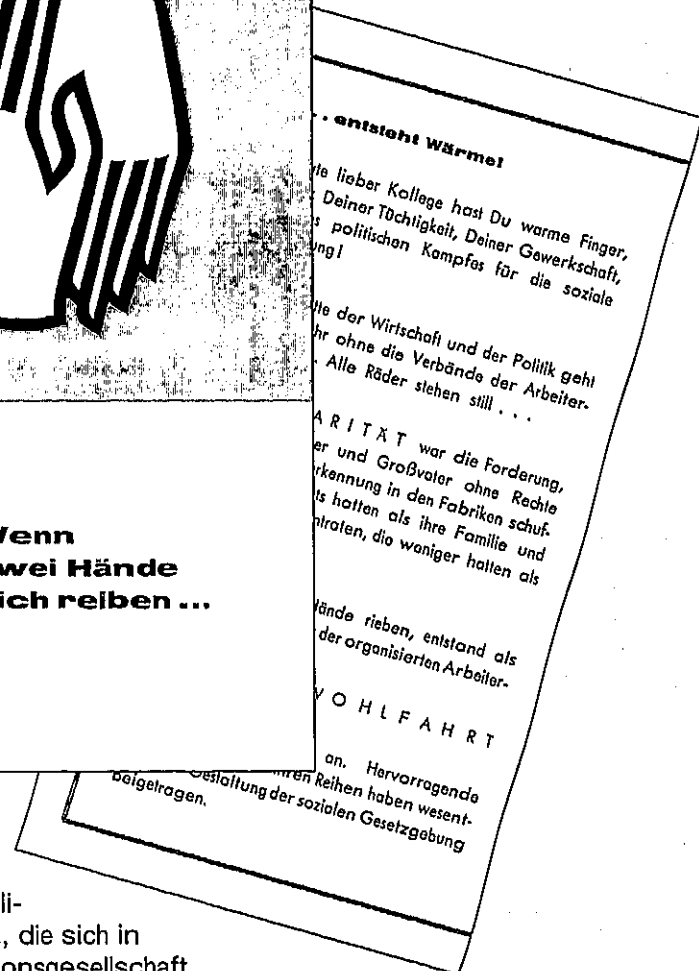
Es geht einerseits um Mitgefühl, Solidarität, um Zuwendung und Spontaneität, d.h. um menschliche Fähigkeiten und Eigenschaften. So etwas ist weder in beruflicher Routine herstellbar, noch ist es in den Leistungskatalogen professioneller Hilfen enthalten. Ehrenamtlichkeit kennzeichnet Nähe und damit konstituiert sie das, was in Verbindung mit den bezahlten Dienstleistungen das Soziale einer Gesellschaft ausmacht. Andererseits liegt die Zukunft der Ehrenamtlichkeit auch darin, Fachlichkeit mit nicht-hauptamtlichen Mitteln jenen Menschen zur Verfügung zu stellen, die sich in einer technologisierten, einer überbordenden Informationsgesellschaft, in einem von Regelungsexzessen geprägten nationalen wie europäischen Gemeinschaftsstaat nicht mehr „zurechtfinden“.

Wer Freiwillige über einen längeren Zeitraum halten und in seine Arbeit einbeziehen will, muß Konzepte bereitstellen, die z.B. Einarbeitung, Begleitung, Qualifizierung und Einsatzmöglichkeiten der Ehrenamtlichen entsprechend ihren besonderen Fähigkeiten und Neigungen beinhalten. Darüber hinaus wird die AWO gut daran tun, sich wieder aktiv neuen Bedürfnislagen außerhalb der AWO zu öffnen und engagementbereiten Bürger/-innen uneigennützig Unterstützung anzutragen - auch in Bereichen, die auf den ersten Blick nicht zu den ureigensten Feldern der AWO gehören. Die AWO als nicht vereinnahmender Kooperationspartner engagierter Bürger/-innen wird so als Ort von Bürgerbewegung attraktiv. Sie verändert damit ihre Bezüge innerhalb eines Gemeinwesens als Grundlage für eine Weiterentwicklung auch der eigenen Organisation.

Es wird künftig zu den beruflichen Anforderungen, insbesondere der hauptamtlichen Führungskräfte zählen, ehrenamtliche Aufgabenfelder gemeinsam mit engagementbereiten Bürger/-innen zu entwickeln und die Zusammenarbeit zwischen haupt- und ehrenamtlich Tätigen zu organisieren und zu gestalten.



Faltblatt zur Selbstdarstellung aus den 50er Jahren





## A.1.4 Frauen und Ehrenamt in der AWO

---

Wenn es in der ehrenamtlichen Tätigkeit um engagierte, mit Zuwendung und Verständnis gefüllte Zeit für hilfebedürftige Menschen geht, dann sind Frauen vorn. Und sie sind ganz unter sich bei der freiwilligen Tätigkeit mit Behinderten, Kranken und Alten. Öffentliche, unentgeltlich ausgeübte Ämter sind immer dann die Domäne der Männer, wenn Prestige und Karriere eine Rolle spielen.

Das Bild ist kantenscharf gezeichnet, aber die Verteilung der im sozialen Bereich ehrenamtlich wahrgenommenen Aufgaben unterstreicht die Sichtweise. Zwei Drittel aller Ehrenamtlichen sind Frauen, und zählt man den sozialen Bereich gesondert, steigt die Zahl auf über 90%. Frauen taten und tun für die Gemeinschaft das, was auch innerhalb der traditionellen Familie als ihre Rolle gilt: helfen, trösten, unentgeltlich arbeiten. Unentgeltlich verrichtete Tätigkeiten in der Familie sind die notwendige Grundlage für moderne, arbeitsteilige Gesellschaften. Sie ermöglichen erst die Erwerbsarbeit und die daran gebundene soziale Sicherung.

Werden Kinderbetreuung, Erziehung, Alten-, Behinderten- und Krankenpflege in den Familien von Frauen ausgeführt, ist das Familienarbeit. Werden Zeit und Kraft für diese Tätigkeiten außerhalb der Familie oder Verwandtschaft verrichtet, nennt man sie soziales Ehrenamt. In einer Wertehierarchie rangiert die Erwerbsarbeit vor dem Ehrenamt und dieses vor der Familienarbeit.

Historisch betrachtet zählt das soziale Engagement der Frauen zum Kampf um ihre rechtliche Gleichstellung. In der Gründungszeit der AWO lag die Aufbauarbeit nahezu vollständig in ihrer Hand. Zu dieser Zeit war es für Männer selbstverständlich, daß sie Wohlfahrtsarbeit gerne Frauen überließen, denn die öffentliche Wohlfahrt war aus der Hausarbeit und der Familienarbeit erwachsen. Es ging um Ernährung, Kleidung, Erziehung und Pflege. Alles Aufgaben, die eine Frau einfach deshalb konnte, weil sie Frau und meist auch Mutter war. Mütterlichkeit und ein gutes Herz wurden als Voraussetzung für mitmenschliches Engagement und für Wohlfahrtsarbeit angesehen. Männer fühlten sich für diesen Aufgabenbereich weniger prädestiniert, sahen aber, daß es gesellschaftspolitisch notwendig war, Verarmung und Verelendung zu überwinden oder mindestens zu lindern. Doch als es für Frauen im großen Umfang möglich wurde, sowohl in der SPD als auch in der AWO bezahlte Aufgaben wahrzunehmen, hatten sie die sozialdemokratischen Männer nicht mehr auf ihrer Seite.

In den ersten Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg spielten die Frauen im Vorsitz und der Geschäftsführung der Landes- und Bezirksverbände noch eine bedeutsame Rolle und leisteten die Basisarbeit in den Ortsvereinen, wie schon vor 1933. Sie gründeten Schuster- und Tischlerwerkstätten, organisierten Wäschewaschen für Heimkehrer und nahmen sich der Kinder, der Flüchtlinge, der Ausgebombten, der Kranken und Einsamen an. Hinzu kamen Nähstuben und die Arbeit im Rahmen der Kindererholung. In dem Maße, wie der Verband seine Wohlfahrtsarbeit auf professionelle soziale Dienste und Einrichtungen einstellte, entschwanden Frauen aus den Führungspositionen. Bei der Neugründung der AWO in den neuen Bundesländern sah die

**Zwei Drittel aller Ehrenamtlichen sind Frauen, und zählt man den sozialen Bereich gesondert, steigt die Zahl auf über 90%**



Lotte Lemke (Bundesgeschäftsführerin der AWO bis 1965 und ehem. AWO-Vorsitzende) mit Kurt Partzsch (ehem. Niedersächsischer Sozialminister 1971-1974 / ehem. AWO-Vorsitzender)

Situation der Frauen völlig anders aus. Diese Frauen waren es gewohnt, berufstätig zu sein und gleichzeitig Familie und Kinder zu haben. Sie waren auch bereit, sich zu engagieren und Führungsaufgaben zu übernehmen, aber sie haben es oft nicht geschafft, die vielen neuen Belastungen zu tragen. Das Feld mußte nach und nach wieder den Männern überlassen werden.

Auch in den alten Bundesländern ist eine Frauengeneration herangewachsen, die hervorragend ausgebildet und entschlossen ist, neben Kindern und Familie berufliche Verantwortung zu übernehmen, oder die um dieser Willen auf Kinder verzichtet. Diese Frauengeneration hätte sicher eine Chance, Führungspositionen in der Wohlfahrtspflege zu übernehmen, wenn der Arbeitsmarkt noch der gleiche wie in den 60er oder 70er Jahren wäre. Die heutige Arbeitsmarktlage jedoch und die Wandlung der Wohlfahrtsverbände zu marktförmig operierenden Großorganisationen macht Führungspositionen - wie in gewerblichen Unternehmen - für Frauen schwer erreichbar. 1998 sind in den 30 Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt drei Frauen in Geschäftsführungspositionen (vgl. Wagner, in: Müller 1994).

### Die Arbeiterwohlfahrt in Zahlen

(Hochrechnung, Stand 31.12.1997)

#### Die AWO gliedert sich bundesweit in:

- 29 Bezirks- und Landesverbände
- 475 Kreisverbände
- 3.905 Ortsvereine

#### Die AWO wird bundesweit getragen von:

- 620.000 Mitgliedern
- 100.000 ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen
- 120.000 hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen
- 7.700 Zivildienstleistenden

## A.1.5 Ehrenamt und Mitgliederorganisation/Mitgliedschaft

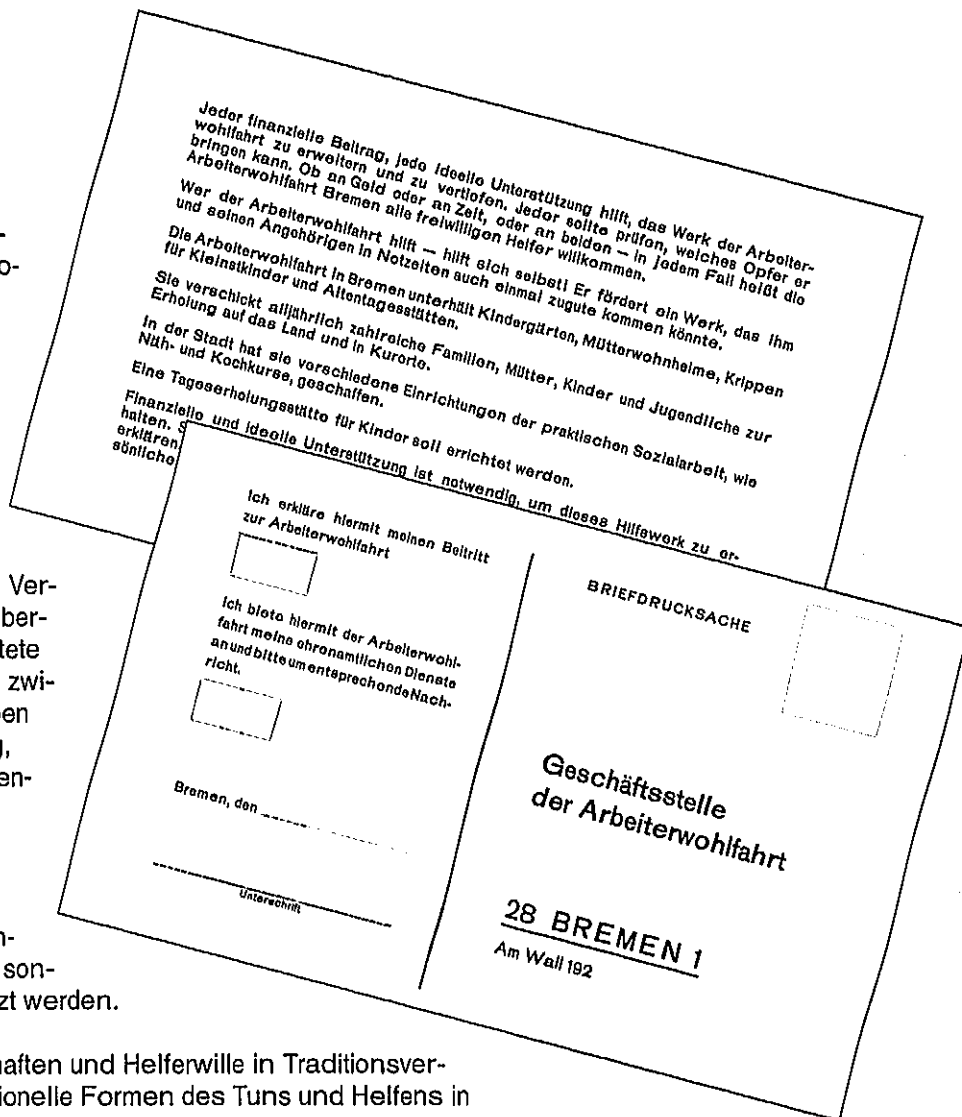
Traditionsvereine und größere Organisationen tun sich in der jüngeren Vergangenheit schwer, ihre Mitglieder für ehrenamtliche Aktivitäten zu mobilisieren, vor allen Dingen aber junge Menschen zu gewinnen. Von außen betrachtet haften großen Vereinen oft etwas Undurchsichtiges an. Sie gelten als unbewegliche Kolosse und stehen bei jungen Leuten nicht gerade auf der gesellschaftspolitischen „Top-ten-Liste“. Großorganisationen funktionieren in ihren Augen nach Regeln, denen man sich nicht anpassen will oder die man für überholt hält. Einordnung in Hierarchien kennen viele zur Genüge aus ihrem Ar-

beitsleben. Daher werden zumindest in der Freizeit Autonomie und Mitsprache bei der Gestaltung einer Aufgabe erwartet. Das paßt nicht zu Bindungen an Gemeinschaften, die rechthaberisch auf Traditionen beharren. Bedürfnisse und Formen, wie Menschen freiwillig aktiv sein wollen, haben sich gewandelt: Weniger moralische Verpflichtung und mehr kleine, überschaubare und zeitlich befristete Anliegen, Wahlmöglichkeiten zwischen verschiedenen Aufgaben und die eigene Entscheidung, wann, wo und wie man sich engagieren will. Ehrenamtliche wollen über ihr Tätigkeitsfeld und ihren zeitlichen Aufwand selbst entscheiden. Sie wollen, daß ihre persönlichen Anliegen nicht nur erlaubt sind, sondern vielmehr aktiv unterstützt werden.

Tatsache ist, daß Mitgliedschaften und Helferwille in Traditionsvereinen schwinden, unkonventionelle Formen des Tuns und Helfens in alternativen Gruppen dagegen zunehmen. Zugehörigkeiten sind hier nicht unbedingt auf Dauer angelegt. Sie erlauben flexible Wertorientierungen, kalkulierbaren Zeiteinsatz und verpflichten nicht zu Mitgliedschaften oder dauerhafter Verbindlichkeit. Ortsvereine der Arbeiterwohlfahrt sind zumeist eingespielte und miteinander vertraute Gemeinschaften und sie genügen sich gern selbst ein bißchen. Neulinge müssen sich an Gepflogenheiten anpassen. Wer das nicht tut, paßt nicht dazu. Und wer das alles vermeiden will, kommt erst gar nicht. Der immer wieder öffentlich geäußerte Wunsch nach „Nachwuchs“ wird häufig mit dem Prinzip der „Lehrjahre“ konterkariert.

Geselligkeit und ein Gefühl der Zusammengehörigkeit, aus dem ganz wesentlich das soziale Engagement unserer ehrenamtlichen Gruppen erwächst, werden von den Beteiligten zwar geschätzt, wir müssen uns aber inzwischen auch fragen, wie offen wir eigentlich für engagementbereite neue Leute sind, die eigene Erwartungen haben und für die der persönliche Nutzen ihrer Freiwilligentätigkeit ganz selbstverständlich ist. Menschen können heute ungebundener zwischen immer mehr Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung wählen. Dabei genießen persönliche Freiheit und Unabhängigkeit einen hohen Rang. Das hat weniger mit wachsendem Egoismus oder mangelndem Gemeinsinn zu tun, wohl aber mit dem berechtigten Bedürfnis nach Individualität, Mitsprache und freier Entscheidung.

Jedes Konzept zur Weiterentwicklung ehrenamtlicher Arbeit wird die Individualisierung von Lebensstilen in unserer Gesellschaft einbeziehen müssen. Deshalb muß hier Vielfalt „gemanaget“ werden.



*Nicht jede/r Ehrenamtliche muß auch Mitglied sein (Werbe-Postkarte aus den 50er Jahren)*

Wir werden die Menschen, die sich freiwillig engagieren – oder aber mit diesem Gedanken spielen – nicht mit Erwartungen an verbandliche Zugehörigkeiten erreichen, d.h. wir sind bislang noch nicht konsequent genug auf veränderte Bedürfnislagen der Menschen eingestellt, die sich freiwillig engagieren oder aber mit diesem Gedanken spielen. Wie führen wir z.B. Gespräche mit Interessenten, welche Aufgaben, welche Unterstützung und Begleitung haben wir dafür entwickelt, wie offen sind wir für Leute mit ausgefallenen Ideen?

Für viele Mitglieder in der Arbeiterwohlfahrt ist es bisweilen schwer zu akzeptieren, daß engagementbereite Bürger/-innen heute in erster Linie eine sinnstiftende Aufgabe suchen und dabei die Frage der verbandlichen Trägerschaft für sie zweitrangig ist. Die AWO wird auch künftig nicht zu einer Freiwilligenagentur großen Stils werden. Sie ist eine Mitgliederorganisation mit einem Mindestbedarf an kontinuierlicher, verbindlicher und aktiver Mitgliedschaft und einem formalen Gerüst. Gleichwohl kann sie sich mit ihrer wertgebundenen Orientierung zu einer attraktiven Anlaufstelle für Menschen entwickeln, die sich freiwillig engagieren wollen und dafür nur eine zeitlich befristete und lockere Anbindung suchen. Die in der Öffentlichkeitsarbeit bewährte Form der „offenen Tür“ muß auch zu einem Kernprinzip bei der Ansprache engagementbereiter Bürger/-innen werden. Und Mitgliedschaften erwachsen mitunter auch aus positiven Erfahrungen in einer Gemeinschaft.

Die Frage nach dem Stellenwert ehrenamtlichen und bürgerschaftlichen Engagements in der Arbeiterwohlfahrt scheint zumindest in der Papierform, sprich dem Verbandsstatut, unstrittig. Dennoch muß sich der Gesamtverband fragen, wie dieser Stellenwert sich im Denken und praktischen Handeln der haupt- und auch ehrenamtlich engagierten Menschen innerhalb der AWO widerspiegelt und wie eventuelle Diskrepanzen innerorganisatorisch in den Griff zu bekommen sind.

### **A.1.6 Ehrenamt und Arbeitslosigkeit**

Das Ehrenamt ist zu einem gewichtigen Thema in der Debatte um den gesellschaftlichen Wandel geworden. Das zeigt die Breite der Diskussion - vom Verfall menschlicher Werte bis hin zur Zukunft der Arbeitsgesellschaft und ihrer sozialpolitischen Koordinaten.

Ein Dilemma wird deutlich: Die Unternehmen benötigen künftig nur noch einen Bruchteil von Arbeitsplätzen und „low jobs“, um ein Vielfaches herzustellen. Zugleich drängen Arbeitsuchende, Frauen, Jugendliche und sogar Ruheständler in die Lohnarbeit. Vollbeschäftigung in der traditionellen Form ist nicht mehr zu erwarten. Sie würde traumhafte Wachstumsraten voraussetzen, die ökonomisch nicht zu erzielen sind und ökologisch nicht zu verantworten wären. „Bürgerarbeit“ wird als Lösung angeboten. Gemeint ist damit, daß nichtmarktgängige, gemeinwohlorientierte Tätigkeiten zur belohnten Aufgabe für jene werden könnten, die aus dem ersten und zweiten Arbeitsmarkt herausgefallen sind. Gleichzeitig soll damit ein Anstoß zur Weiterentwicklung einer engagierten Bürgergesellschaft gegeben werden, in der die Menschen die öffentlichen Angelegenheiten zu ihren eigenen machen. Bürgerengagement statt Arbeitslosigkeit hieße die Kurzformel.

**Für viele Mitglieder in der AWO ist es schwer zu akzeptieren, daß engagementbereite Bürger/-innen heute in erster Linie eine sinnstiftende Aufgabe suchen und dabei die Frage der verbandlichen Trägerschaft für sie zweitrangig ist.**

Auf den ersten Blick macht es Sinn, nicht mehr mit Milliardenbeträgen die Arbeitslosigkeit zu finanzieren, sondern gesellschaftlich relevante Arbeit zu bezahlen, für die - glaubt man den politischen und unternehmerisch tätigen Meinungsführern - sonst kein Geld mehr zur Verfügung stehe. Es gibt dennoch Zweifel an dieser Gesamtrechnung. Bezahlte Arbeit ist in unserer Gesellschaft Nadelöhr und Drehscheibe für die Beteiligung am öffentlichen Leben. Sie gewährt Wohlstand durch eigenes Einkommen und damit Ansehen und Identität. Nicht nur der Lebensunterhalt hängt daran, sondern das gesamte soziale Sicherungssystem basiert auf Erwerbsarbeit. Bezahlung ist auch Ausdruck gesellschaftlicher Wertschätzung für geleistete Arbeit. In der DDR war bezahlte Arbeit eine Quelle gesellschaftlicher Achtung. Nach der Vereinigung haben Arbeitslosigkeit und Vorruhestand das Gefühl vermittelt, zu kurz gekommen und bestraft worden zu sein.

Wer sich durch einen unfreiwilligen Berufsausstieg gesellschaftlich ausgegrenzt fühlt, zeigt wenig Bereitschaft, sich ehrenamtlich für die Gesellschaft zu engagieren. Das ehrenamtliche Engagement von Arbeitslosen liegt um die Hälfte niedriger als bei Erwerbstätigen. Arbeitslos gewordene Menschen sprechen den Verdacht aus, mit gemeinnützigen Tätigkeiten abgespeist und endgültig vom Arbeitsmarkt ferngehalten zu werden. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit auf das freiwillige Engagement derjenigen zu setzen, die ihre Arbeitsplätze verloren haben, ist eine Rechnung ohne den Wirt. Zudem - Eulenspiegel stand politisch Pate - sieht die sogenannte Verfügbarkeitsklausel im Arbeitsförderungsgesetz § 103 vor, daß einem Arbeitslosen, der sich mehr als 15 Std. pro Woche ehrenamtlich engagiert, die Arbeitslosenunterstützung gestrichen werden kann. Rechtstechnisch mag das ja schlüssig sein, aber unter dem Gesichtspunkt förderlicher politischer Rahmenbedingungen zur Entwicklung einer Kultur des Ehrenamtes bleibt es ein falsches Signal.

Frei verfügbare Zeit und soziale und materielle Sicherheit gelten als wichtige Voraussetzung für ehrenamtliches Engagement. Diese Bedingungen erfüllen Arbeitslose nicht. Ihre Lebenslagen zu verändern, ist ohne eine Politik kleiner Schritte kaum machbar. Dazu könnten auch Ehrenamtsprojekte zählen, für die das Know-how von Arbeitslosen genau so gefragt ist wie das der Erwerbstätigen. Die Erfahrung einer sinnstiftenden Tätigkeit im Ehrenamt gilt für Arbeitslose in besonderer Weise. Sie können Bestätigung und Gemeinschaft erleben, und sie können sich für Aufgaben qualifizieren, die ihre Chancen auf bezahlte Arbeit vielleicht erhöhen.

Doch es gilt: Das Ehrenamt ist keine Restgröße für diejenigen, die am klassischen Arbeitsmarkt chancenlos sind. Sie ist als Beitrag der Bürger/-innen für eine lebendige demokratische Kultur gedacht, und sie steht nicht zur Verplanung und Vereinnahmung für sozial- oder arbeitsmarktpolitische Fehlentwicklungen zur Verfügung.



## Strukturwandel des Ehrenamtes

Merkmale	"Altes" Ehrenamt	"Neues" Ehrenamt
Einbindung in traditionelle Sozialsphäre	stark	schwach
Motive	traditionelle Pflicht- und Akzeptanzwerte, hohe Bereitschaft zur Anpassung und Unterordnung	Selbstverwirklichung, Partizipation, Betroffenheit, Selbstgestaltung
Organisatorische Rahmung / Einbindung	standardisierte Einsatzbedingungen, starre Hierarchie, hoher Formalisierungsgrad der Regeln, festgefugte Formen der Kooperation mit Hauptamtlichen	weitgehend selbstbestimmte, autonome und gering formalisierte Organisationsstrukturen

vgl. Oik, Thomas: Zwischen Hausarbeit und Beruf. In: Müller, S.; Rauschenbach, Th. (Hrsg.): Das Soziale Ehrenamt. Weinheim, 1988

**Das Ehrenamt ist keine Restgröße für diejenigen, die am klassischen Arbeitsmarkt chancenlos sind.**

# Entwicklung, Einsatzfelder, Chancen und Risiken

Neben Überlegungen, die reduzierten öffentlichen Zuwendungen durch die Erschließung neuer Finanzquellen auszugleichen, bewegt wohl gegenwärtig kein Thema die Gemüter im sozialen Bereich derart wie das „Ehrenamt“. Von der Bundesregierung bis zur kleinsten lokalen Initiative wird der Mensch in den Blick genommen, der unser Sozialwesen durch seine Zeit- und Arbeitspende stärken könnte. Die Themen „Finanzen“ und „Ehrenamt“ hängen zusammen, denn das an vielen Stellen fehlende Geld soll durch verstärkten (freiwilligen) personellen Einsatz ausgeglichen werden. Doch wie die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, bedeutet die Mobilisierung von Bürger/-innen für die Mitwirkung in Verbänden und Initiativen mehr, als Aufrufe zum Mitmachen zu veröffentlichen. In unserer Gesellschaft, die sich durch die immer weitergehende Ausdifferenzierung der Milieus, Mentalitäten, Bedürfnisse und Ansprüche auszeichnet, setzt auch die Ansprache und Gewinnung von Ehrenamtlichen die Bereitschaft voraus, sich den neuen gesellschaftlichen Entwicklungen zu stellen und angemessen auf sie zu antworten. Dazu ist es sinnvoll, sich zuerst einmal die reale Entwicklung des Ehrenamtes in den letzten Jahren vor Augen zu führen.

## A.2.1 Die aktuelle Entwicklung

Anfang der sechziger Jahre betrug der Anteil der Gesamtbevölkerung, der sich ehrenamtlich engagierte, gerade einmal fünf Prozent. Drei Jahrzehnte später hat sich dieser Anteil mit 17 Prozent mehr als verdreifacht (Bundesreg. am 1. Oktober 1996). Doch statt Jubelstimmung angesichts dieser Entwicklung kennzeichnet die öffentliche Diskussion eher Pessimismus: „Die meisten Menschen denken nur noch an sich selbst“ oder „Die Jugend will keine Verantwortung mehr übernehmen“ sind zwei typische Aussagen, die ein weitverbreitetes Lamento über einen angeblichen Niedergang des Ehrenamtes kennzeichnen.

Wie kommt es zu dieser offensichtlichen Diskrepanz zwischen statistischer Realität und subjektiver Einschätzung des Ehrenamtes in der deutschen Gesellschaft? Eine Antwort darauf gibt Ehrenamts-Experte Eckhard Priller vom Wissenschaftszentrum Berlin: „Aus der Sicht der großen Verbände gibt es einen Niedergang im Engagement und in der Hilfsbereitschaft. Und die haben nun einmal die Meinungsführerschaft.“ (Die Zeit v. 5. Dez. 1997). Tatsächlich tut sich in der Entwicklung der letzten Jahre eine Schere auf zwischen dem allgemein zu beobachtenden Anstieg des freiwilligen Engagements der Bürger/-innen - vor allem in Selbsthilfegruppen und Initiativen - bei gleichzeitigem Verlust an Ehrenamtlichen in den großen Verbänden. Neben der

Arbeiterwohlfahrt gibt Falblatt heraus

### Bild des Ehrenamtes hat sich gewandelt

Kreis Gütersloh (sabo). Unter dem Titel »Ehrenamt und freiwillige Arbeit« hat jetzt der Kreisverband der Arbeiterwohlfahrt (AWO) ein Falblatt herausgegeben. Damit möchten Kreisgeschäftsführerin Ulrike Boden und Fachberaterin Doris Weiler für mehr Transparenz bei den Aktivitäten der AWO sorgen.

Bisher wurden etwa 250 ehrenamtliche Frauen und Männer in den Ortsgruppen des Kreisverbandes mit großem Engagement helfen, sagte Ulrike Boden. Über Motivation nach ist es ein Trugschluss zu glauben, daß das Ehrenamt aussterbe. Das Verständnis von Ehrenamt hat sich gewandelt, betonte die Geschäftsführerin. »Bislang wollten die Menschen wissen, wofür und in welchem zeitlichen Umfang sich die freiwillige Arbeit abspielte. Es geht zwar immer noch darum, helfen zu wollen und sozial tätig zu sein, doch steht zunehmend die ganz spezifische Tätigkeit im Mittelpunkt. Regel- und Kreisgruppen, Erzählkaffe, Höflichkeitstagen, Kinderstube, Tagesfahrten und vieles mehr zählen zum Angebot der AWO, die ohne das Ehrenamt nicht auskommen würden. Die Altersstruktur der Ehrenamtlichen: Von den insgesamt 250 Personen sind 70 unter 21 Jahre alt, Doris Weiler ist unter 50 52 41/90 35 18 erreichbar.

### 6000 Kinder und Jugendliche im Erzbistum Paderborn drei Tage im Einsatz

## Renaissance des Ehrenamtes

Von Franz-Josef Horber, Karl Pichler (Text) und Wolfram Brucks (Foto)

Paderborn (VVD). Jugendliche, die sich in der Jugendarbeit engagieren, sollten bei der Vergabe von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen bevorzugt werden. Das hat Bpfa-Sitzmann am Samstag (UDK) »72 Stunden ohne Kompromiß« rege die Süssmuth räumte mit dem Vorwurf der »Null-Dock-Gemeinnutz« auf. Mehr Jugendliche als man hätte erwarten können, ließen sich begeistern. Die Präsidentin: »Es gibt eine Renaissance des Ehrenamtes!« Allerdings müßten dabei auch die bürokratischen Hürden niedriger werden, um der Jugend mehr Mut zu verleihen. Die CDU-Politikerin sprach sich in diesem Zusammenhang auch für mehr Kinderrechte und einen intensiveren persönlichen Kontakt zu den Jugendlichen aus. Das gehören die Jugendlichen, die während der Blockhütten oder starren Umweltschutzaktionen aufpassen, sich in der Bevölkerung auf große Sympathie bei den Eltern und Kindern von Kindergarten- und Grundschulkindern zu erfreuen.

Bundestagspräsidentin ebenfalls an, einen Bonus für Spenden aus der Hochschule für Studenten zu vergeben, die zuvor ehrenamtlich tätig waren. Mehr als 6000 Kinder und Jugendliche beteiligten sich im Erzbistum Paderborn an dem dreitägigen Einsatz: Sie saßen in Blockhütten, Spielplätze, Blockhütten oder starren Umweltschutzaktionen. Die CDU-Politikerin sprach sich in diesem Zusammenhang auch für mehr Kinderrechte und einen intensiveren persönlichen Kontakt zu den Jugendlichen aus. Das gehören die Jugendlichen, die während der Blockhütten oder starren Umweltschutzaktionen aufpassen, sich in der Bevölkerung auf große Sympathie bei den Eltern und Kindern von Kindergarten- und Grundschulkindern zu erfreuen.

**Es tut sich eine Schere auf zwischen dem Anstieg des freiwilligen Engagements der Bürger/-innen – bei gleichzeitigem Verlust an Ehrenamtlichen in den großen Verbänden**

enorm gestiegenen Professionalisierung im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege werden als weitere Gründe die Individualisierung der Gesellschaft und die traditionellen Strukturen innerhalb der Verbände genannt.



Den größten Anteil der Ehrenamtlichen stellen in den Traditionsorganisationen gegenwärtig die 40-50jährigen. Bei den Frauen sind es sogar die 60-70jährigen, die derzeit das ehrenamtliche Fundament der großen Verbände bilden (vgl. Bundesregierung am 1. Oktober 1996). Direkt auf die AWO bezogen, ist festzustellen, daß weniger als ein Prozent der Ehrenamtlichen jünger als 30 Jahre ist (AWO-Magazin, 10/96). Doch wer dies - wie es allzu gern geschieht - auf den Egoismus der Jugend zurückführen will, verkennt die Lage. Denn „Jugendliche engagieren sich (...), wenn sie davon ausgehen, etwas konkret und direkt bewirken zu können“ (Shell-Studie). Und was für die junge Generation zutrifft, gilt auch für die Mehrheit der Bevölkerung: „Die Menschen wollen schneller Erfolg sehen und selbstbestimmt arbeiten“ (Die Zeit v. 5. Dezember 1997).

Während also besonders jüngere Menschen heute den traditionellen Vereinen und Verbänden eher skeptisch gegenüberstehen, können ca. 60.000 Selbsthilfegruppen und -initiativen im Lande mittlerweile auf 2,2 bis 2,6 Millionen freiwillig Aktive zählen (vgl. Bundesregierung am 1. Okt. 1996).

**Dem „klassischen“ Ehrenamt in den Traditionsorganisationen wie AWO, Caritas, Diakonie etc. geht dem Anschein nach der Nachwuchs aus**

Stichwort

## Ehrenamt

18 Prozent der Bundesbürger haben ein Ehrenamt. Im Ausland findet freiwilliges Engagement mehr Gefallen: In den europäischen Nachbarstaaten setzt sich häufig jeder dritte, in den USA setzen sich über 50 Prozent der Bevölkerung für das Allgemeinwohl ein. Auch in Deutschland wächst die Bereitschaft, allerdings weniger in den klassischen Wohlfahrtsverbänden – diese klagen seit Jahren über Mitgliederschwund. Der Trend geht zum „neuen Ehrenamt“. Interessierte wollen nach ihren Wünschen gefragt werden, in zeitlich überschaubaren Projekten mitarbeiten, sich nicht mehr „mit Haut und Haaren“ einbringen. Und sie möchten etwas lernen und Kontakte knüpfen. Um das Thema „Ehrenamt“ stärker in der Gesellschaft publik zu machen, wurde vor gut zehn Jahren der Internationale Tag des Ehrenamtes eingeführt. Jeweils am 5. Dezember wird den freiwilligen Helfern für ihren Einsatz gedankt. (tm)

Zusammenfassend läßt sich also sagen: Es hat sich ein Wandel vollzogen, was die Motive, Inhalte und Rahmenbedingungen des ehrenamtlichen Engagements betrifft. Es gibt dabei durchaus einen Trend hin zum ehrenamtlichen Engagement. Doch er geht (bisher) an den Organisationen (zu denen auch Parteien und Gewerkschaften zählen) vorbei, die traditionell Ehrenamtliche über eine gemeinsame Weltanschauung oder ein (sozial-) politisches Programm an sich gebunden haben und binden. Auch im Ehrenamt sind Weltanschauungen und -veränderung heute passé. Die Menschen wollen stattdessen hier und jetzt, in einem überschaubaren Bereich mit einem sichtbaren Ergebnis ihres Einsatzes aktiv werden.

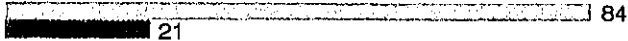
Wer neue Personenkreise für die Mitarbeit in der AWO gewinnen will, muß sich stets vor Augen halten, daß immer weniger Menschen eine „lebenslange“ Bindung an eine Organisation wünschen, sondern sich nur auf eine überschaubare soziale Tätigkeit einlassen wollen.

Das Potential an Bürger/-innen, die sich freiwillig engagieren, ist längst nicht ausgeschöpft. Umfragen zeigen, daß rund die Hälfte der Bevölkerung dazu prinzipiell bereit wäre (vgl. Bundesregierung am 1. Okt. 1996). Auch Zahlen aus anderen Ländern liefern einen Hinweis darauf, daß im deutschen Ehrenamt noch ein kräftiger Wachstumsschub ansteht. Mit einem 17prozentigen Anteil von Ehrenamtlichen an der Gesamtbevölkerung bildet Deutschland in der Europäischen Union das Schlußlicht, während sich beim Spitzenreiter Niederlande 38 Prozent ehrenamtlich engagieren (vgl. EU 1996). Noch eindrucksvoller nehmen sich die 54 Prozent der erwachsenen Bevölkerung aus, die in den USA als „Volunteers“ tätig sind. Der Zuwachs von einem Viertel allein in den letzten zwei Jahren läßt das Fazit zu: „Je größer der gesellschaftliche Bedarf, desto mehr Menschen wollen etwas tun“ (Grimme o. J.). Auch in den USA geht dabei der Trend zu lokalen Initiativen. Denn die Menschen „fühlen sich machtlos gegenüber gesellschaftlichen Übeln, sie wollen aber nach ihren persönlichen Möglichkeiten einen Beitrag leisten“ (Grimme o. J.).

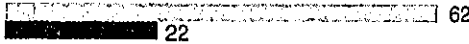
### Jugend und Engagementbereitschaft

In welchem Bereich halten Sie gesellschaftliches Engagement für wichtig? Und Wo sind Sie tatsächlich aktiv?

#### Im Umweltschutz



#### Im sozialen Bereich



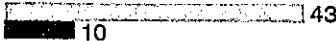
#### In Initiativen gegen Rechtsradikalismus und Fremdenfeindlichkeit



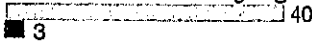
#### Im privaten Kreis



#### Im Tierschutz



#### In der Friedensbewegung



Wichtig

Aktiv

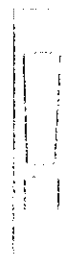


Die „persönlichen Möglichkeiten“ und der „individuelle Nutzen“ stellen in den USA wie hierzulande das Schlüsselwort für die Mobilisierung von neuen Ehrenamtlichen dar. Denn die Menschen wollen sich heute - in der Regel - nicht mehr einfach in bestehende Hierarchien einpassen und ihnen „von oben“ zugewiesene Tätigkeiten ausführen. Stattdessen wünschen sie überschaubare Strukturen, wollen mit ihren Anliegen, Bedürfnissen und Fähigkeiten ernst genommen werden und - last but not least - möchten Chancen zur Mitgestaltung haben.

Es macht Bürger/-innen eines demokratischen Gemeinwesens aus, daß sie nach Begründungen fragen und Widerspruch äußern, wenn ihnen Entscheidungen nicht einsichtig sind. Dies gilt umso mehr für Menschen, die ihre Zeit und ihre Energie investieren und „gerade im sozialen Bereich engagieren sich nicht Kopfnicker, Prestigebeflissene und Jasager.“ Dieser Befund wird jedoch offensichtlich von vielen Verbänden nicht beherzigt. Denn die Realität sieht so aus, daß „bisher die Trägerorganisationen Mitarbeiter für das suchten, was sie für wichtig hielten“ (*Deutscher Caritasverband 1997*).

Als Resümee läßt sich also feststellen: In der AWO - wie in allen Wohlfahrtsverbänden - muß kritisch überprüft werden, ob die bestehenden Angebote an Ehrenamtliche den genannten Anforderungen und der gesellschaftlichen Entwicklung entsprechen. Es liegt an der AWO bzw. ihren Untergliederungen und Einrichtungen - und nicht an den Bürger/-innen -, ob die AWO von der wachsenden Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement profitiert oder ob dieser Trend an der AWO vorbei in andere Tätigkeitsfelder und andere Organisationen geht.

Dabei muß man sich selbstverständlich der Tatsache bewußt sein, daß eine Organisation wie die AWO ein gewachsenes System ist. Was sich in Jahrzehnten entwickelt hat und wo häufig eine Abschottung gegenüber der Umwelt stattgefunden hat, kann nicht mit einem Schlag, d.h. mit dem bloßen Appell, sich zu wandeln und zu öffnen, geändert werden. Hier ist die bewußte Initiierung eines Prozesses notwendig, der die gesamte AWO, d.h. all ihre Verantwortlichen, Mitglieder, Haupt- und Ehrenamtliche einbezieht. Denn die Chancen einer Organisation wie der AWO, die neuen Herausforderungen zu bewältigen, hängt ab von der Fähigkeit, die anstehenden Veränderungen vorzunehmen und gleichzeitig den inneren Zusammenhalt zu bewahren.



**Sie müssen kritisch überprüfen, ob die bestehenden Angebote an Ehrenamtliche den genannten Anforderungen und der gesellschaftlichen Entwicklung entsprechen.**

## A.2.2 Einsatzfelder in der AWO

Rund 80 bis 100.000 Ehrenamtliche wirken gegenwärtig in der AWO mit. Ihr Betätigungsfeld liegt bisher besonders im Bereich der Angebote der Ortsvereine an alte Menschen sowie in den AWO-Projekten und -initiativen, die weitgehend von Ehrenamtlichen getragen werden. Nicht anders als in anderen Wohlfahrtsorganisationen stagniert oder sinkt ihre Zahl. „Ihren letzten Mitgliederaufschwung hat die AWO der deutschen Wiedervereinigung zu verdanken“ (*AWO-Magazin 10/96*). Die dennoch auf den ersten Blick beeindruckende Zahl der Ehrenamtlichen wird relativiert durch die Tatsache, daß sie gerade einmal 10 Prozent der Arbeit der AWO bewältigen.

Dabei schließen sich direkt Fragen zu den Ursachen an: Gibt es für Ehrenamtliche in der AWO nicht mehr zu tun? Besteht kein Bedarf an mehr Freiwilligen? Oder sind es die existierenden Strukturen, die bisher einen verstärkten Einsatz von Ehrenamtlichen verhindern?

Allerdings gilt es, diese Fragen für alle Ebenen der Arbeiterwohlfahrt (Ortsverein, Kreisverband, Bezirksverband), ihre Einrichtungen und Projekte unter den jeweils ganz unterschiedlichen Bedingungen zu betrachten.



**Die AWO-Ortsvereine:** In Kapitel 1 wurde dargestellt, daß die AWO jahrzehntelang eine Organisation war, die mit dem ehrenamtlichen Engagement ihrer Mitglieder stand oder fiel. Auch heute ist diese Tradition in den Ortsvereinen weiter lebendig. Gerade die Arbeit mit und für alte Menschen, ein Schwerpunkt der AWO-Aktivitäten in den Ortsvereinen, ruht meist auf den Schultern von Ehrenamtlichen.

Die gegenwärtigen AWO-Ortsvereine halten verschiedene Einsatzfelder für Ehrenamtliche bereit. Dazu zählen vor allem:

- die Mitwirkung als Funktionär/-innen
- die Übernahme von helfenden und betreuenden Tätigkeiten
- der Einsatz im Bereich der Mittelbeschaffung („Fundraising“) z.B. bei Haus- und Straßensammlungen
- die Organisation von Reisen und Geselligkeit (Jugend- und Altenreisen, Altenbegegnungsstätten).



„Freiwillige“ übernehmen gesellschaftliche Verantwortung – für sich und für andere

Die bisher häufige Konzentration der „klassischen“ AWO auf alte, behinderte und kranke Menschen hat vielerorts dazu geführt, daß die AWO von Teilen der Öffentlichkeit als reine Organisation für alte Menschen betrachtet wird. So entsteht oftmals ein schwer zu durchbrechender Kreislauf: Weil die AWO-Ortsvereine mit der Arbeit für alte Menschen identifiziert werden, finden junge Menschen nicht den Weg in den AWO-Ortsverein.

Und weil Nachwuchs ausbleibt, ist auch die Inangriffnahme neuer attraktiver Arbeitsfelder schwierig, um darüber weitere junge Mitstreiter/-innen zu gewinnen ...

Doch wenn die AWO-Ortsvereine neue Freiwillige an sich binden wollen, so ist dafür die Ausdehnung auf Felder notwendig, die junge Menschen anziehen, wie z.B. Kinder-, Umwelt- und Entwicklungsarbeit (vgl. Mauerhof 1996). Wenn eine derartige Öffnung gelingt, wird dies einen doppelt positiven Effekt hervorbringen: Die AWO-Ortsvereine verjüngen sich und ihr Image bei den Bürger/-innen wandelt sich von einer Organisation für alte Menschen zu einer umfassend sozialen.

Neben den notwendigen Schritten bei „Marketing“ und „Kommunikation“, die solch einer Öffnung vorausgehen müssen (s. die folgenden Kapitel), ist dazu auch die bewußte Unterscheidung zwischen Mitgliedern und Ehrenamtlichen unabdingbar. Sprich: Nicht alle Mitglieder müssen ehrenamtlich aktiv sein und nicht alle Ehrenamtlichen müssen Mitglieder sein. Denn Mitglieder identifizieren sich mit der AWO, ihrer Geschichte und Programmatik, doch sie müssen sich nicht an der Betreuung von alten Menschen beteiligen. Ehrenamtliche hingegen wollen hier und heute an einer konkreten Maßnahme, z.B. in einer Einrichtung für alte Menschen, oder Aktion, z.B. einer Sammlung von Unterschriften gegen die Diskriminierung von behinderten Menschen, mitwirken. Zu einer eingehenden Beschäftigung oder gar Identifikation mit den sozialpolitischen Zielen und Anliegen der AWO muß dies nicht führen. Und dies kann erst recht nicht vorausgesetzt werden!



**Nicht alle Mitglieder müssen ehrenamtlich aktiv sein und nicht alle Ehrenamtlichen müssen Mitglieder sein.**

Viele Ehrenamtliche haben Interesse an praktischen Arbeiten für und mit anderen Menschen, aber eine Mitgliedschaft und die Teilnahme an herkömmlichen Sitzungen oder Gremien schreckt sie eher ab. Wer Ehrenamtliche in die AWO einbinden will, muß dazu andere, neue Formen der Beteiligung entwickeln. Die grundsätzliche Unterscheidung zwischen Mitgliedern und Ehrenamtlichen erlangt auch in der Ansprache der Öffentlichkeit ganz praktische Bedeutung. Wer Mitglieder sucht, sollte direkt eine Kampagne zur Gewinnung von Mitgliedern durchführen und sie nicht mit der Ansprache von potentiellen Ehrenamtlichen vermischen.

Während potentielle Mitglieder z.B. über die „großen“ sozialen Fragen und die Antworten der AWO darauf angesprochen werden, interessiert mögliche Ehrenamtliche besonders das soziale Einzelprojekt und die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten vor Ort. Selbstverständlich ist diese Trennung zwischen Mitgliedschaft und Ehrenamt hier zugespitzt und die Verbindung von beiden wird auch weiterhin Bestand haben.

**Einrichtungen der AWO:** Es liegt in der Natur von Einrichtungen für alte Menschen, Kindergärten etc., daß die Kernleistungen von speziell ausgebildeten Hauptamtlichen erbracht werden. Der notwendig hohe Professionalisierungsgrad, der sich auch in klar abgesteckten Verantwortlichkeiten und Abläufen niederschlägt, macht es objektiv schwer, Ehrenamtliche in die bestehenden Strukturen zu integrieren. Zugleich entwickeln „Profis“ häufig eine subjektive Abwehrhaltung gegenüber Ehrenamtlichen. Denn für die Hauptamtlichen führt z.B. die Pflegeversicherung zu einer chronischen Überlastung, während gleichzeitig neue feste Arbeitskräfte aufgrund der knappen finanziellen Möglichkeiten kaum noch eingestellt werden. Deshalb werden Ehrenamtliche hier oft als Bedrohung empfunden. Man hegt den Verdacht, daß sie zuerst jene Tätigkeiten übernehmen sollen, die die Hauptamtlichen heute nicht mehr erfüllen können, um morgen sukzessive Hauptamtliche ganz von ihren Arbeitsplätzen zu verdrängen. Gerade im Zeichen der tatsächlichen Einsparungen in den Sozialtats und der Unsicherheit über den Erhalt von Beschäftigungsverhältnissen im sozialen Be-



*„Wohlfahrtsbotschafter/-Innen“ werben und verkaufen als ehrenamtliche Fundraiser/-Innen*

reich, sind diese Befürchtungen ernst zu nehmen. Fensterreden von interessierter politischer Seite, die ständig „die Unmöglichkeit der Weiterfinanzierung des traditionellen Sozialsystems“ beschwören und im gleichen Atemzug auf brachliegende Energien in der Bürgerschaft verweisen, tun ein übriges, um diese Befürchtungen zu nähren.

Der Standpunkt der AWO ist glasklar: Das Ehrenamt ist kein Ersatz für professionelle Arbeit!

Ehrenamtliche verschaffen den AWO-Einrichtungen und -Diensten die Chance, ihre Leistungen zu verbessern und auszubauen. Ehrenamtliche treten dabei nicht in Konkurrenz zu den Hauptamtlichen, sondern Haupt- und Ehrenamtliche gewähren gemeinsam den zu versorgenden Menschen mehr und bessere Betreuung, ohne daß dies unbezahlbar würde.

Doch auch abseits der fachlichen Aufgaben können Ehrenamtliche auf vielen Feldern die Teams der Einrichtungen verstärken, z.B. durch

- spezielle Programme wie einen Vorlesedienst für alte Menschen oder Zeichenkurse für Kinder
- Unterstützung gegenüber bestimmten Personengruppen wie z.B. Dolmetschertätigkeiten
- die Gestaltung von Werbe- und Informationsmaterialien
- die Entwicklung von Fundraising-Maßnahmen.

Es geht also nicht darum, die Verantwortung für die Mädchen und Jungen eines Kindergartens in die Hände von Ehrenamtlichen zu legen und sie als (Hilfs-)Kindergärtner/-innen einzusetzen. Stattdessen können Mütter die Begleitung eines Ausflugs verstärken, der sonst nicht realisiert werden könnte. Väter oder andere handwerklich geschickte Ehrenamtliche könnten den Kindern Einblicke in Natur und Technik gewähren, die sie normalerweise nicht erhielten.

Gleiches gilt erst recht für die Altenarbeit: Freiwillige dürfen und können hier keine pflegerischen Aufgaben übernehmen. Aber ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen können den älteren Menschen das Maß an persönlicher Zuwendung geben, für das - verschärft durch die Pflegeversicherung - die hauptamtlichen Kräfte nicht immer bereitstehen. Ehrenamtliche mit unterschiedlichsten Kenntnissen von der Blumenaufzucht bis zu Handarbeiten



*Alt trifft Jung:  
Die Bewohner/-innen eines Altenheims betreuen die Kleinsten der AWO-Kindertagesstätte*



*Auch das gehört zur Pflege:  
Förderung der geistigen und körperlichen Fähigkeiten durch kreative Beschäftigung*

könnten die Freizeitgestaltung der alten Menschen abwechslungsreicher als bisher gestalten.

Kurz: Ehrenamtliche führen Tätigkeiten aus, die über das professionell erbrachte Kernangebot der AWO hinausgehen und machen die AWO damit für ihre „Kund/-innen“ (z.B. Kinder oder alte Menschen) und die Öffentlichkeit attraktiver. Die genannten Beispiele geben einen Hinweis darauf, daß es eine Fülle von Fähigkeiten und Talenten gibt, die Ehrenamtliche in AWO-Einrichtungen nutzbringend einsetzen könnten.

### Projekte und Selbsthilfegruppen unter dem Dach der AWO:

Sie zeichnen sich durch eine relative „Freiheit“ gegenüber der AWO aus. Das hängt in der Regel schon mit ihrem Entstehen zusammen. Denn häufig finden sich Selbsthilfe-Gruppen zusammen, die sich erst später unter das organisatorische Dach der AWO begeben, weil sie aus rechtlichen oder anderen Gründen die Anbindung an einen anerkannten Träger der Freien Wohlfahrtspflege benötigen. Ähnlich verhält es sich mit Initiativen, die von AWO-Mitgliedern als „Einzelkämpfer/-innen“ außerhalb der bestehenden AWO-Strukturen ins Leben gerufen wurden und werden. Elterngruppen, „Penner-Frühstücke“ oder Sucht-Selbsthilfegruppen sind einige typische Beispiele für solche Projekte, die ein starkes Eigenleben - der AWO verbunden, aber nicht in sie integriert - führen. Hier eröffnen sich für Ehrenamtliche beinahe grenzenlose Einsatzmöglichkeiten:

- die Arbeit für und mit Betroffenen, beim Pennerfrühstück wie bei der Beratung von Asylsuchenden
- organisatorische und administrative Tätigkeiten von der Installierung von Computersoftware bis zur Buchhaltung
- die Planung und Durchführung der Öffentlichkeitsarbeit oder von Fundraising-Aktionen.

Die Projekte und Initiativen sind vielfach eine Reaktion auf soziale Probleme oder Betroffene, für die die großen Verbände (noch) keine oder zu wenig Angebote bereitstellen. Einzelpersonen oder Gruppen können direkter auf aktuelle soziale Herausforderungen vor Ort eingehen, als dies eine große Organisation wie die AWO tun kann. Folglich stellen diese Projekte auch keine Konkurrenz, sondern eine spezielle Komplettierung bzw. einen Ausbau der Leistungen der AWO dar. Daß sie diese Funktion erfüllen können, basiert nicht zuletzt auf einem gewissen Maß an Unabhängigkeit gegenüber der AWO, weil es ihnen erlaubt, flexibel und spontan Lösungsansätze zu entwickeln.

Auch wenn die AWO ein verständliches Interesse an deren organisatorischer Einbeziehung hat, muß immer bedacht werden, daß diese Projekte als „normale“ AWO-Einrichtung ihre speziellen Vorteile einbüßen würden.



*Aus Alt mach Neu: Von der alten Zigarrenfabrik zum modernen Begegnungszentrum: Rund 3000 unbezahlte Arbeitsstunden haben Mitglieder und Freunde der AWO Kirchlengern/Südlengern in die Renovierung und den Umbau gesteckt*

Gleiches gilt für das ehrenamtliche Engagement in diesen Projekten: Da alle Gruppen und Initiativen fast immer mit viel Energie und wenig Geld starten, setzen sie von Anfang an auf den tatkräftigen Einsatz von Freiwilligen. Das Bewußtsein für die Bedeutung des Ehrenamts ist deshalb stark ausgeprägt. Viele zwanglose Kontakte und eine „Personalführung“, die sich an den Bedürfnissen der Freiwilligen wie den Erfordernissen der Arbeit und nicht an hergebrachten Strukturen und Entscheidungswegen orientiert, sorgen meist für eine gute An- und Einbindung von Ehrenamtlichen.

Diese Initiativen und Gruppen verfügen jedoch meist über geringe finanzielle Mittel. Sie sind daher selten in der Lage, gezielt Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung neuer ehrenamtlicher Kräfte zu betreiben. Das entscheidende „Werbemedium“ bleibt die Mund-zu-Mund-Propaganda. Sie besitzt zwar große Überzeugungskraft, erreicht jedoch nur sehr begrenzte Personenkreise. Deshalb stellt sich hier besonders die Frage nach einer Vernetzung verschiedener Projekte und Initiativen. Gemeinsam könnten Methoden und Einrichtungen entwickelt werden, die weitere Kreise der Öffentlichkeit als bisher bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen erreichen.

**Entstehung und Arbeitsweise der Projekte und Initiativen begünstigen auf besondere Weise die Integration von Ehrenamtlichen. In diesen Projekten werden auch jene aktiv, die sich sonst nicht innerhalb und für die AWO engagieren würden.**

## Die Ehrenamtlichen - Motive, Typen, Erwartungen, Anforderungen und Konsequenzen

„Früher war alles einfacher!“ Mit Blick auf das Ehrenamt trifft dieses Klischee tatsächlich zu. Denn überspitzt läßt sich sagen: Der ehrenamtliche Nachwuchs der AWO war der Nachwuchs - sowie die Verwandtschaft und Bekanntschaft - der AWO-Mitglieder. Ob Parteien, Kirchen, Gewerkschaften oder Verband, sie alle waren in festen Milieus angesiedelt, in denen es zur Tradition gehörte, in dieselbe Organisation einzutreten, der schon (Groß-)Mutter oder (Groß-)Vater angehörten.

Doch die traditionellen Bindungen lösen sich immer schneller auf. Während früher häufig z.B. die Arbeit bei der Eisenbahn über Generationen vom Vater auf den Sohn „vererbt“ wurde, mögen die Söhne (und Töchter!) einer solchen „Eisenbahnerdynastie“ heute Jura und Chemie studieren. Menschen, die vor zehn Jahren eine Lehre als Betriebschlosser absolvierten, werden vielleicht heute zum Computerprogrammierer umgeschult. Frauen und Männer, deren Familien seit Jahrhunderten in Westfalen wohnten, leben jetzt verstreut zwischen Nordsee und Bodensee.

Es liegt auf der Hand, daß mit diesen gravierenden Änderungen der Lebensumstände auch veränderte Einstellungen verbunden sind. Wer in eine Gewerkschaft eintritt, tut das immer seltener, weil alle „Kollegen“ in der Gewerkschaft sind, sondern weil er sich ganz persönlich etwas davon verspricht. Der Wechselwähler, der über seine Stimmabgabe von Wahl zu Wahl neu entscheidet, entwickelt sich zur Regel. Die Beispiele ließen sich weiter fortsetzen und beweisen doch alle nur eins: Wir leben in einer Gesellschaft der Individuen.



„Individualisierung“ und „Flexibilisierung“ der Gesellschaft haben gravierende Auswirkungen auf das Ehrenamt.

*Eine Gesellschaft - viele Typen*

# Ehrenamtstypen

## **Die Traditionsbewußten**

Unter den Traditionsbewußten innerhalb der AWO treten zwei Gruppierungen besonders hervor:

Für die einen ist die AWO noch eine Gesinnungsgemeinschaft. Solidarität und Geselligkeit richten sich vor allem nach innen. Bei „Neulingen“ achtet man auf den notwendigen „Stallgeruch“. Eine Mitarbeit ohne Mitgliedschaft ist nicht vorstellbar.

Auch die zweite Gruppe der Traditionsbewußten versteht die ehrenamtliche Arbeit als Selbstverpflichtung. Sie zieht jedoch andere Schlüsse aus der Entwicklungsgeschichte des Verbandes bzw. der Gesellschaft. Man sucht offensiv und offen nach Mitstreiter/-innen. Fragen nach Funktionen, Mitgliedschaft oder gar Gedanken an Macht und Einfluß stellen sich weniger. Die Vision ist vor allem eine „lebendige Bürgergesellschaft“ (vgl. S. 3: zur Bedeutung ehrenamtlicher Arbeit).

Beide Erscheinungsformen der Traditionsbewußten prägen nach wie vor die ehrenamtliche Arbeit der AWO. Neben ihnen gibt es weitere „Typen“, die in unterschiedlichem Maße das ehrenamtliche Leben der AWO prägen:

## **Karrierist/-innen**

Ihnen dient das Ehrenamt zur Erlangung von Ansehen und Bekanntheit. Deshalb sind sie ehrgeizig und streben die Übernahme von Positionen an, die ihre Bedeutung im Verband wie in der Öffentlichkeit unterstreichen. Das Ehrenamt stellt einen, wenn nicht gar ihren zentralen Lebensinhalt dar. Loyalität, Verlässlichkeit und Fleiß sind die Tugenden, die sie bei der Arbeit auszeichnen.

## **Ehrenamtliche aus Selbsthilfe**

Auslöser für ihr ehrenamtliches Engagement ist der Wunsch, in Zusammenarbeit mit Menschen gleicher Anliegen oder Probleme die eigene Lebenssituation zu verändern. Feste Abläufe und Strukturen messen sie stets am praktischen, persönlichen Nutzen. Wenn sich die von ihnen erstrebte Än-

derung der Lebenssituation eingestellt hat, bedeutet dies nicht notwendig ein Ende der Mitarbeit. Denn viele von ihnen möchten weiter mit den ihnen vertrauten Menschen zusammenwirken und andere „Betroffene“ durch ihre Erfahrungen unterstützen.

## **Orientierungssuchende**

Sie werden ehrenamtlich aktiv, um eine persönliche Krise zu überwinden. Das kann die Unzufriedenheit über die berufliche Situation sowie ein familiäres Problem sein. Einen Mangel an Verständnis und Zuwendung, den sie am Arbeitsplatz oder privat verspüren, möchten sie in der ehrenamtlichen Zusammenarbeit mit anderen Menschen ausgleichen. Deshalb legen sie großen Wert darauf, ihre persönlichen Erfahrungen einzubringen, und suchen aktiv nach als sinnvoll erlebten Betätigungsfeldern. Allerdings muß ihr Engagement nicht dauerhaft Bestand haben. Ihre Bindung an die AWO oder eine andere Organisation kann stark nachlassen, wenn sich neue persönliche Interessen ergeben.

## **Ehrenamtliche auf der Suche nach Selbstentfaltung**

Sie fühlen sich vielfach in ihrem Beruf unterfordert oder zu einseitig beansprucht. Für sie ist das Ehrenamt eine Möglichkeit, aus ausgetretenen Bahnen auszubrechen, Sinn in der eigenen Arbeit wiederzuentdecken, neue Erfahrungen zu sammeln und neue Menschen kennenzulernen. Zugleich bietet ihnen das Ehrenamt die Gelegenheit, Fähigkeiten und Neigungen zu verwirklichen, die ansonsten brachliegen.

## **Ehrenamtliche, die sich „nebenbei“ sozial engagieren**

Für sie ist das ehrenamtliche Engagement eine Beschäftigung unter anderen. Es handelt sich häufig um Menschen, die ihre Freizeit aktiv und abwechslungsreich gestalten. Weil sie viele Interessen haben, bleiben ihnen für das Ehrenamt nur begrenzte Zeit und Energie. Über ihre Mitarbeit entscheiden sie deshalb oft kurzfristig und sie arbeiten daher eher sporadisch als regelmäßig mit (vgl. auch Otte 1995).



### A.3.1 Motivation und Typen

Wenn Sie neue Freiwillige gewinnen wollen, dann haben Sie es heute mit Einzelpersonen zu tun, die jeweils ganz persönlich vom Nutzen eines ehrenamtlichen Engagements überzeugt werden wollen. Es gibt also nicht die oder den Ehrenamtlichen, sondern Frauen und Männer mit unterschiedlichen Motiven. Dennoch lassen sich gegenwärtig bestimmte „Typen“ von Menschen ausmachen, die sich ehrenamtlich betätigen.

Natürlich sind diese „Typen“ in der Realität nicht strikt voneinander zu trennen. Selbstentfaltung und Karrieredrang können ebenso Hand in Hand gehen wie Traditionsbewußtsein und der Wunsch zur Selbsthilfe. Eine solche Unterscheidung hilft Ihnen jedoch, die unterschiedlichen Wünsche besser zu erkennen. Denn die „Typen“ zeigen an, daß hinter jedem Engagement zugunsten anderer Menschen spezielle eigene Motive stehen. Bei der Ansprache von Ehrenamtlichen müssen Sie sich über diese Unterschiede im klaren sein. Ehrenamtliche werden umso zufriedener mit ihrer Tätigkeit sein, je mehr sie dort ihre Erwartungen erfüllt sehen.

Jedoch können gewisse Konstellationen von „Ehrenamtstypen“ in der Praxis immer wieder zu kaum aufhebbaeren Unverträglichkeiten führen.

Felix Greiser

### Typen im Verein

Einen Verein zu gründen, ist in Deutschland nicht schwer. Was man zur Gründung braucht, sind sieben Gleichgesinnte. Doch allzu gleichgesinnt dürfen sie nicht sein - ein Verein braucht Typen, damit es lebendig wird. Wir haben eine Typenauswahl zusammengestellt.

Sie ist unvollständig und Ähnlichkeiten wären eher zufällig. Die Auswahl ist der Lesbarkeit halber männlich, aber wer sagt denn, daß sie nicht auf die eine oder andere Vereinsfrau zuträfe?

#### *Der stille Schuster*

Ist immer da, auch wenn er einmal nicht gebraucht wird. Organisiert alles allein hinter den Kulissen, will kein Lob, aber wehe, er wird bei der Jahreshauptversammlung nicht gewürdigt.

#### *Der Urkundler*

Macht eigentlich nix, aber erfindet ständig Jubiläumsanlässe, um ausgezeichnet zu werden: 5 Jahre, 10 Jahre, die 20ste ununterbrochene Teilnahme an Vorstandssitzungen, die 25. Bustour.

#### *Der Kreative*

Klaut ständig anderer Leut's Ideen und gibt sie als seine eigenen aus.

#### *Der Redakteur*

Schimpft immer auf die Lokalredaktion und schreibt 4 Leserbriefe pro Woche; Hauptsache sein Name erscheint öfters als der seines Vereins.

#### *Der Sammler*

Kennt alle Geschäftsleute am Ort und jammert ständig über die leere Kasse des Vereins, der bald seine Arbeit einstellen müsse; freut sich diebisch, wenn dann bei der Jahresversammlung das gut gefüllte Konto veröffentlicht wird.

#### *Der Erfahrene*

Fürchtet neue Vorschläge wie der Historiker die Zukunft und sorgt mit der Formel „Das haben wir schon immer so gemacht“ für Beständigkeit und Kontinuität.

#### *Der Nörgler*

Ärgert den Erfahrenen mit den Worten „Das haben wir noch nie so gemacht“.

#### *Der Diplomat*

Sitzt immer neben dem Nörgler, möchte dessen Nörgelei „aber so nicht stehen lassen“, meint aber mit gesetzten Worten dasselbe und beendet seine kritischen Einwendungen mit den Worten: „Mir geht es allein um die Sache, ich mein's nicht persönlich.“

#### *Der Amtskenner*

Kennt alle Vorschriften des Ordnungsamtes und weiß, welcher Amtstopf noch wieviel Geld hat für einen Zuschuß zur nächsten Kaffecfahrt.

#### *Der Charismatiker*

Kann stundenlang bei Sitzungen nur zuhören, meldet sich als letzter Redner zu Wort und stellt alles bisher Gesagte auf den Kopf. Lehnt jede Übernahme eines Amtes ab, mit den Worten: „Es geht mir um die Sache und nicht um Profilierung.“

### ***Der Neue***

Bekommt eine einjährige Probezeit aufgebrummt, da er noch nie gesammelt hat.

### ***Der Ehrenvorsitzende***

Hat sich nach eigenen Worten aufs Altenteil zurückgezogen, um endlich mal die Jüngeren dran zu lassen, verpasst keine Sitzung, registriert sorgsam, wenn er nicht begrüßt wird und erinnert beiläufig daran, wie man so etwas früher entschieden hat: „Ich will mich nicht aufdrängen, aber soll ich mal mit dem Karl sprechen?“

### ***Die graue Eminenz***

War auch von Anfang an dabei, sagt überhaupt nichts mehr, nur dann, wenn sein Platz besetzt ist.

### ***Der Reporter***

Macht Video-Filme und Dia-Schauen. Da die Bilder schneller laufen als er kommentieren kann, spult er immer wieder zurück; „Haste gesehn, das warst Du, ich mach noch mal zurück“.

### ***Der Außerirdische***

Hat ständig fixe Ideen und abstruse Vorschläge. Ist tief innerlich befriedigt, wenn sie abgelehnt werden und konstatiert: Da kann man vorschlagen, was man will, die begreifen es nicht.

### ***Der Hilflöse***

Muß immer alles alleine machen, lehnt aber jede Hilfe ab.

### ***Der demokratische Delegierter***

Holt Bruder, Schwester, Schwager und Mutter in den Vorstand.

### ***Der Flüsterer***

Verbreitet immerzu Gerüchte und Geschichtchen und sorgt damit für Vereinsdynamik.

### ***Der Pressewart***

Kennt Wickert, Markwort und Augstein zwar nicht persönlich, steht aber in regem schriftlichen Kontakt mit ihnen, da seine Leserzuschriften immer wieder mit Bedauern wegen Platzmangels zurückgeschickt werden.

### ***Der Ausländer***

Wurde handverlesen ausgesucht und überredet; steht für Toleranz und Internationalität.

### ***Der Krisenhelfer***

Fährt 56 Stunden am Stück im Kleinwagen mit Gummibärchen und Aspirin in die Krisengebiete der Welt und kann endlich mal ausspannen von der Vereinsarbeit.

### ***Der Werbefritze***

Hat all die Jahre kostenlose Restangebote an Plakaten, Aufkleber, Buttons und Luftballons aus der Vereinszentrale bestellt und in der Garage gehortet. Man weiß ja nie...

### ***Der Resolutionär***

Legt jeder Versammlung Resolutionen vor, die denen da oben ihre Unfähigkeit beweisen. Kriegt immer Beifall auf offener Szene und nie eine Gegenstimme.

### ***Der Kandidat***

Ist immer noch zu jung für ein Amt und sucht deshalb irgendwann sieben Gleichgesinnte.

### A.3.2 Lebenssituationen von Ehrenamtlichen

Neben einer Unterscheidung nach „Typen“ lassen sich Ehrenamtliche auch unter dem Blickwinkel von speziellen „Lebenssituationen“ differenzieren. Auch sie geben Ihnen wichtige Aufschlüsse über bestimmte Bedürfnislagen, Mentalitäten und altersspezifische Erwartungen, die Sie bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen berücksichtigen müssen. Selbstverständlich decken die vier im folgenden beschriebenen nicht sämtliche vorkommenden „Lebenssituationen“ ab. Dennoch handelt es sich um die Stationen in gegenwärtigen Biographien, in denen häufig eine Hinwendung zum Ehrenamt stattfindet. Dies trifft besonders auf zwei Personengruppen zu, die sich in der jüngsten Vergangenheit als bedeutendes Potential von Ehrenamtlichen erwiesen haben:

**Berufsvorbereitung: junge Menschen, die sich auf einen späteren Beruf im Sozialbereich vorbereiten**

Diese jungen Frauen und Männer arbeiten als Schüler/-innen und Student/-innen in den unterschiedlichsten Einrichtungen mit, um sich auf eine künftige berufliche Laufbahn vorzubereiten. Daher interessieren sie sich besonders für Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die ihnen später als Profis nützlich sind. Aufgrund ihrer langfristigen Orientierung sind diese jungen Menschen bereit, viel Zeit und Energie ins Ehrenamt zu investieren und Verantwortung zu übernehmen. Die Bedeutung dieses Ehrenamts-„Reservoirs“ wird aus der Tatsache ersichtlich, daß zwischen 1970 und 1990 rund 400.000 junge Menschen den Weg über das Ehrenamt in die professionelle Sozialarbeit gegangen sind.

**Ruhestand: „junge Alte“**

Frühpensionär/-innen, Vorruheständler/-innen und Rentner/-innen stehen zwar außerhalb des Arbeitsmarktes, aber ihre Lebenserfahrung, ihre Kenntnisse und Energien stellen einen enormen Fundus an ehrenamtlicher Arbeitskraft dar. Denn eine Vielzahl dieser Menschen, deren Anzahl ständig wächst, fühlt sich längst noch nicht als „altes Eisen“. Sie wollen gebraucht werden und sich ein neues soziales Umfeld erschließen. Organisationen wie der *SeniorExpertenService* wurden eigens ins Leben gerufen, um dieses Reservoir mit großem Erfolg z.B. für Entwicklungsprojekte zu nutzen.

Auch in der AWO sind „junge Alte“ aus der Altenarbeit nicht mehr wegzudenken. Ihren Einsatzmöglichkeiten sind keine Grenzen gesetzt, denn sie stellen sich so vielfältig dar wie die früheren beruflichen Laufbahnen und Lebenswege: die ehemalige Lehrerin, die jetzt Schüler/-innen bei den Hausaufgaben hilft, der einstige Verwaltungsfachmann, der einem Projekt bei der Buchführung zur Seite steht oder der Uhrmacher, der Kinder in die Geheimnisse der Mechanik einweiht, sind



*Wenn Strukturen, Aufgabenbereiche und Ziele stimmen, engagieren sich auch Jugendliche - was ein Blick in die Umweltverbände deutlich zeigt*

nur einige der unzähligen Möglichkeiten für ihre ehrenamtliche Mitwirkung in der AWO.

**Berufs(un)zufriedenheit:**

**Menschen, die beruflich „angekommen“ sind**

Viele Menschen erreichen im Alter zwischen 40 und 50 Jahren ein Stadium im Beruf, von dem aus sie gesichert in die Zukunft blicken können. Doch andererseits eröffnen sich ihnen häufig keine weiteren Herausforderungen und Selbstverwirklichungschancen mehr. Sie suchen daher nach Betätigungsmöglichkeiten, in denen sie sich vor neue Aufgaben gestellt sehen und Seiten ihrer Persönlichkeit entfalten können, die im Berufsleben auf der Strecke bleiben.

**Wiedereinstieg: Frauen, deren Kinder erwachsen sind**

Viele Frauen, deren Lebensinhalt die Erziehung der Kinder war, fühlen sich unausgelastet, wenn die Töchter und Söhne auf eigenen Füßen stehen. Sie sehnen sich daher nach einer Betätigung, die sie mit anderen Menschen zusammenbringt und die ihre Unterstützung und Betreuung benötigen.



*Frauen zwischen 50 und 70 Jahren stellen die größte Gruppe der Ehrenamtlichen, hier: im Leih-Oma-Service*

### **A.3.3 Konsequenzen für die praktische Umsetzung der Gewinnung von Ehrenamtlichen**

Auf den vorangehenden Seiten wurde die veränderte Ausgangslage skizziert, die eine zeitgemäße Ansprache von Ehrenamtlichen in Rechnung stellen muß. Aus den geänderten gesellschaftlichen Bedingungen, den innerverbandlichen Entwicklungen der AWO und den sich wandelnden Motiven von Ehrenamtlichen ergeben sich gewichtige Konsequenzen für

- die Angebote
- die Ansprache
- die Gewinnung
- die Einbindung und
- die langfristige Anbindung

auf allen Ebenen der AWO.

Wie Sie sahen, sind schon allein die Ansprüche der Menschen an eine ehrenamtliche Tätigkeit erheblich gestiegen. Im selben Maße wuchsen auch die Anforderungen, die heute bei deren Mobilisierung an einen Verband wie die AWO gestellt werden. Darüber hinaus bewegt das Thema „Ehrenamt“ heute die Gemüter des gesamten Sozialbereiches. Davon zeugen die vielen Kampagnen, Agenturen, Vermittlungs- und Beratungseinrichtungen, die sich gegenwärtig bundesweit wie lokal der Gewinnung von Ehrenamtlichen widmen.

D.h. wenn Sie sich um neue Ehrenamtliche bemühen, stehen Sie hier in direkter Konkurrenz mit unzähligen Verbänden, Organisationen und Initiativen. Auch hier trifft zu: „Konkurrenz belebt das Geschäft.“ Aber sie macht es auch schwerer und aufwendiger. Damit Sie Ihre Energien und Ressourcen hier nicht sinnlos verpulvern, müssen Sie schon im Vorfeld einige zentrale Vorgaben erfüllen.

### A.3.4 Regeln zur Gewinnung und Einbindung von Ehrenamtlichen

---

Denn wenn Sie wirklich erfolgreich für die Übernahme ehrenamtlicher Aufgaben in der AWO werben wollen, dann müssen Sie zuvor einige grundsätzliche Überlegungen anstellen, Entscheidungen treffen und Voraussetzungen schaffen.

#### 1. Eine klare Entscheidung fällen!

Ob Erarbeitung von Informationsmaterialien oder Einrichtung einer Beratungs- und Vermittlungsstelle für potentielle Ehrenamtliche, alles hängt davon ab, daß Sie sich über den tatsächlichen Bedarf und die realen Einsatzfelder Klarheit verschafft haben. Deshalb steht zu allererst eine Entscheidung der Verantwortlichen auf Kreisverbandsebene, der Leiter/-innen von Einrichtungen und Projekten an, ob (neue) Ehrenamtliche ernsthaft gewünscht sind. Erst recht ist solch eine Klärung notwendig, wenn es um die Einbindung von Ehrenamtlichen in die Tagesarbeit geht. Da heißt es, sich zu fragen, ob - auch unter Berücksichtigung der Probleme, die Ehrenamtliche mit sich bringen können (mangelnde Kenntnisse, wenig Zeit, Geltungsdrang etc.) - der Wille besteht, sie angemessen zu begleiten und betreuen.

#### 2. Sich den Bedürfnissen der Ehrenamtlichen zuwenden!

Es genügt nicht zu wissen, was ein Ortsverein oder eine Einrichtung von Ehrenamtlichen will. Vielfach steht hier ein Perspektivwechsel an. Denn entscheidend ist die Frage, welche Gründe könnten Menschen bewegen, sich ehrenamtlich in der AWO zu engagieren. Wie wir gesehen haben, gibt es unter den (potentiellen) Ehrenamtlichen ganz unterschiedliche Charaktere, die sich wiederum in unterschiedlichen Wünschen und Erwartungen niederschlagen. Daraus folgt einmal, daß nicht jede Tätigkeit für alle am Ehrenamt interessierten Menschen in Frage kommt.

Die regelmäßige Betreuung einer Kindergruppe ist keine Tätigkeit für Menschen, die nur gelegentlich Zeit haben. Andererseits ist eine kurzfristige Kleider-Sammelaktion wenig attraktiv für Frauen und Männer, die nach einem langfristigen Aufgabengebiet suchen. Deshalb muß die Ansprache und Gewinnung von Ehrenamtlichen immer zielgruppen- und nutzenorientiert sein. Denn es sollte immer gefragt werden, welche Personen für eine bestimmte Tätigkeit geeignet sind und warum diese Tätigkeit die Bedürfnisse dieser Personen erfüllt. Haben Sie diese Fragen geklärt, kann eine gezielte Werbung erfolgen. Nach einem handwerklich erfahrenen Ehrenamtlichen wird dann nicht per massenhaft verteilter Handzettel gesucht, sondern gezielt durch eine Meldung in den Innungszeitschriften.

### Die Regeln im Überblick

1. *Eine klare Entscheidung fällen!*
2. *Sich den Bedürfnissen der Ehrenamtlichen zuwenden!*
3. *Den Einstieg leicht machen!*
4. *Beim Einstieg über den Ausstieg reden!*
5. *Aus- und Weiterbildung anbieten!*
6. *Kontakt- und Austauschmöglichkeiten eröffnen!*
7. *Danke sagen!*
8. *Über Geld reden!*
9. *Niemals ein schlechtes Gewissen machen!*

### 3. Den Einstieg leicht machen!

Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten, wollen damit keinen „Bund für's Leben“ eingehen. Sie wünschen eine überschaubare Tätigkeit, bei der sie selbst ihre Eignung erst einmal prüfen können. Deshalb sollten ihnen zunächst unverbindliche Mitmach- oder „Schnupperangebote“ gemacht werden. Falls sie sich dann für eine weitere Mitarbeit entschließen, sollten sie Schritt für Schritt in den Verband oder die Einrichtung hineingeführt werden. Dabei sollte immer die Möglichkeit bestehen, das Engagement auf einem - manchmal niedrigen - Niveau zu belassen, von dem sich die Ehrenamtlichen nicht überfordert fühlen.

### 4. Beim Einstieg über den Ausstieg reden!

Denn Ehrenamtliche sollen wissen, daß sie selbst darüber entscheiden, wo, in welchem Maße und wie lange sie aktiv werden. Und natürlich können sie ihre Mitarbeit beenden, ohne dann irgendwelche Vorwürfe zu hören.

### 5. Aus- und Weiterbildung anbieten!

Wie zuvor gezeigt wurde, gibt es eine große Gruppe von am Ehrenamt Interessierten, die sich davon zusätzlich eine Qualifizierung versprechen. Einige wollen schon als junge Menschen die Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben, die sie im späteren Arbeitsleben voranbringen. Andere möchten z.B. soziale Kompetenz erlangen, die ihnen auch in ihrem Beruf nützlich ist. Eine dritte Gruppe möchte in Wissensgebiete eindringen, die ihnen sonst verschlossen blieben. Doch selbst diejenigen, die sich von einer Qualifizierung keinen direkten Nutzen für ihren Beruf versprechen, sind meist nicht bereit, im Ehrenamt bloße Hilfsarbeiten zu verrichten. Weil auch sie sich weiterentwickeln und sachverständig mitreden möchten, erwarten sie entsprechende Angebote.

### 6. Kontakt- und Austauschmöglichkeiten eröffnen!

Wenn zuvor von „Individualisierung“ die Rede war, so kann man sie für viele Menschen in unserer Gesellschaft ganz wörtlich als „Vereinzelung“ nehmen. Wo sich die Einbindungen in Familienverbände und Nachbarschaften auflösen, bleiben natürlich auch die traditionellen zwischenmenschlichen Kontakte auf der Strecke. Viele Menschen suchen daher im Ehrenamt neue Bekanntschaften und Freundschaften, die auch über die gemeinsame soziale Arbeit hinaus Bestand haben. Aber auch für Männer und Frauen, die sich ansonsten keineswegs isoliert fühlen, ist es wichtig, sich in ihrem Tätigkeitsbereich nicht nur als Arbeitskraft, sondern auch als Person akzeptiert zu wissen. Daher verlangt der richtige Umgang mit Ehrenamtlichen auch Raum für Weihnachtsfeiern und Sommerfeste oder den gemeinsamen Gaststättenbesuch nach getaner Arbeit.

**Menschen,  
die sich ehrenamtlich  
engagieren möchten,  
wollen damit keinen  
„Bund für's Leben“  
eingehen**

*Ehre und Dank als Zeichen der  
Anerkennung für langjährige  
Arbeit - ehrenamtliche Mitarbei-  
ter/-innen der Kfelderstube  
Swisttal / Heimerzheim erhalten  
die Kühn-Medaille*



### **7. Danke sagen!**

Ehrenamtliche, selbst wenn sie schon lange mitarbeiten, gehören nicht wie selbstverständlich zum Inventar. Sie sind Menschen, die ihre Zeit und Energie - ohne materielle Gegenleistung! - investieren, um anderen zu helfen. Das verlangt Dank und Anerkennung. Kleine Zeichen wie eine Grußkarte zu Weihnachten (selbstverständlich handgeschrieben und nicht vorgedruckt!), der persönliche Besuch im Krankheitsfall oder Blumen zum Geburtstag sollten deshalb selbstverständlich sein, um Ehrenamtlichen zu signalisieren, daß sie gebraucht und geschätzt werden.

### **8. Über Geld reden!**

Die wenigsten wissen, daß Ehrenamtliche bei ihrer Arbeit Versicherungsschutz genießen. Diese Information wird vielen Ehrenamtlichen unnötige Befürchtungen über finanzielle Konsequenzen nehmen. Natürlich möchten sie darüber informiert werden, in welchem Maße Fahrt- oder Materialkosten erstattet werden. Daher müssen Sie zuvor geprüft haben, ob und in welcher Höhe auf einen „Spesentopf“ zugegriffen werden kann (s. dazu D/5 u. D/8 in Teil D).

### **9. Niemals ein schlechtes Gewissen machen!**

Natürlich müssen auch bei einer von Ehrenamtlichen getragenen Tätigkeit bestimmte Regeln gelten und Abläufe eingehalten werden. Dabei sollte sie jedoch so organisiert sein, daß niemand überlastet wird oder gar „unverzichtbar“ ist. Leider besteht in Deutschland noch immer die Tendenz, zu wenigen Freiwilligen zuviel Arbeit aufzubürden. Während nämlich hierzulande weniger als ein Prozent seltener als einmal im Monat aktiv ist, stellen solche sporadisch Aktiven in anderen europäischen Ländern eine große Gruppe dar. Wenn sich ein(e) Ehrenamtliche(r) nur dazu bereitfinden will, alle vier Wochen bestimmte Aufgaben zu übernehmen, dann sollten Sie dies akzeptieren. Alle Versuche, ein schlechtes Gewissen zu erzeugen („Aber es ist doch soviel zu tun ...“, „Wenigstens ein Tag mehr wird doch möglich sein ...“), werden am Ende meist dazu führen, daß der/die Freiwillige tatsächlich ein schlechtes Gewissen hat - und die Arbeit dann lieber ganz aufgibt.

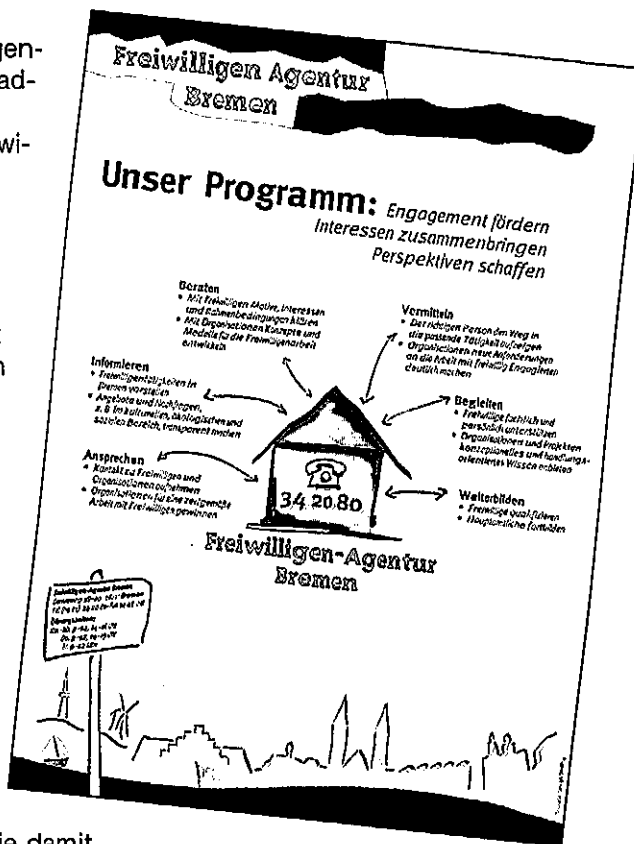


## Exkurs: Neue Wege zum Ehrenamt

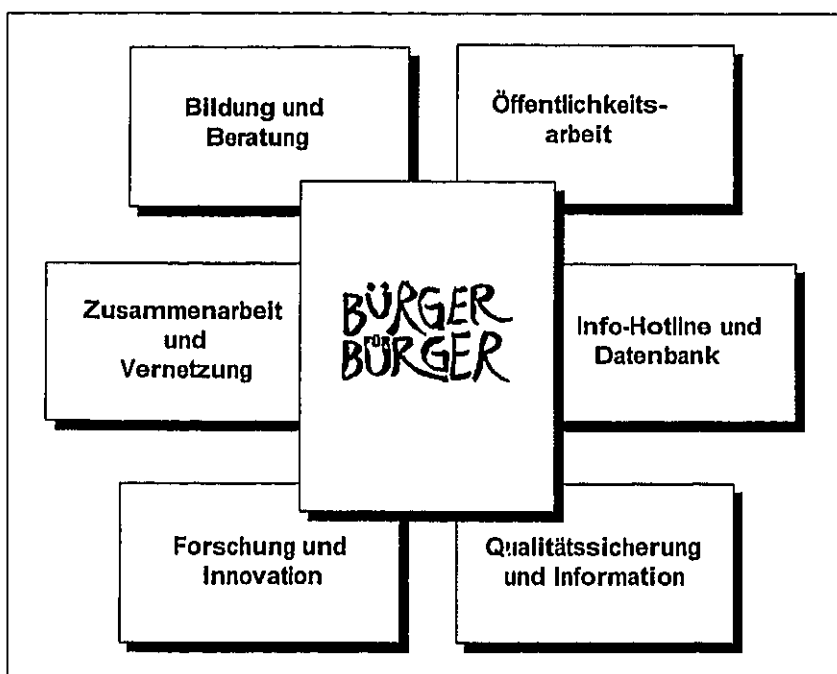
### Über die Arbeit von Freiwilligenagenturen

Sie heißen Freiwilligenagenturen, Freiwilligenzentren oder Jobbörsen. Ob in Mönchengladbach, Hildesheim, Berlin oder Bremen - in mehr als 30 deutschen Städten gibt es inzwischen Büros, die sich als Vermittler zwischen Angebot und Nachfrage ehrenamtlicher Arbeit verstehen und so neue Wege zum Ehrenamt eröffnen wollen. So unterschiedlich ihre Namen, so vielfältig sind auch die Strukturen. Bundesweit unterhält allein die AWO sieben Agenturen, daneben haben das Deutsche Rote Kreuz, die Caritas, die Diakonie und freie Träger in den letzten Jahren zahlreiche weitere Büros gegründet.

Ein überfälliger Schritt, denn in anderen Ländern Europas - zu nennen ist vor allem das Beispiel Niederlande - expandiert die Freiwilligenarbeit seit Jahren durch ein gut ausgebautes Netzwerk von Freiwilligenagenturen. Dagegen waren in Deutschland diejenigen, die prinzipiell bereit sind und Spaß daran haben, sich ehrenamtlich zu betätigen, vielfach auf die Strukturen der traditionellen Wohlfahrtsverbände angewiesen. Die damit verbundenen Zwänge lehnen viele Interessierte jedoch ab. Den Verbänden fehlte bislang eine neutrale, offene Anlaufstelle, die attraktive Angebote bereithält, interessierte Freiwillige informiert, sie



Angebots- und Aufgabenprofil:  
nationale Freiwilligenagentur  
„Bürger für Bürger“, Berlin;  
Freiwilligenagentur Bremen



individuell berät und - abgestimmt auf ihre Wünsche und Vorkenntnisse - dorthin vermittelt, wo sie gebraucht werden.


Freiwilligenagenturen, Ehrenamtsbörsen oder Freiwilligenzentren sollen diese Lücke nun auch in Deutschland schließen. Die für interessierte Freiwillige bislang kostenlose Koordination zwischen „Angebot“ und „Nachfrage“ - durch Bündelung von Information, neutraler Beratung und effizienter Vermittlung an Vereine, Verbände und Projekte - übernehmen in der Regel hauptamtliche Mitarbeiter/-innen, entweder per Telefon oder in einem eigens eingerichteten Büro. Ihr Kapital: Sie wissen, wer wann wo und für was gebraucht wird.

Wie die Vermittlungstätigkeit und die Vorteile für beide Seiten in der Praxis konkret aussehen, zeigt das nachfolgende - vom Berliner Treffpunkt Hilfsbereitschaft übernommene - Beispiel:


„Ein Mann, Mitte zwanzig, betritt den Treffpunkt und wünscht eine Beratung. Im Gespräch kommt er schnell auf den Punkt - er arbeitet in der Computerbranche, möchte gern mit Menschen arbeiten, hat aber nur zwei Stunden pro Woche Zeit. Wir vermitteln ihn an ein Nachbarschaftshaus, wo er ein Kulturprogramm für Senioren gestalten kann. Er bringt die älteren Menschen mit jungen Leuten zusammen, geht mit ihnen mal in ein Café, mal ins Kino oder ins Museum, immer aber ist es für alle ein anregender Treff. Die Senioren nutzen die Chance, aus ihren Verbänden herauszukommen, der junge Mann genießt es, die Hektik der Arbeitswoche abzuliegen und das Leben von einer anderen Seite kennenzulernen“ (vgl. *Fünf Ziele. Eine Idee, S.4*).


### Kleines ABC der ehrenamtlichen Arbeit

- A** alte Menschen besuchen, administrative Unterstützung
- B** basteln, backen, Behördengänge, Besuche, Beistand für Schwerkranke, Büroarbeiten
- C** Computer-Kenntnisse weitergeben, Cafeteria-Dienste in Seniorenheimen
- D** Dame spielen, Diskussionsgruppen leiten
- E** Ersatz-Großeltern, Erfahrungen einbringen
- F** fotografieren, Freizeit mit Behinderten, Fortbildung, Feste organisieren
- G** Gebrechlichkeitspflegschaften übernehmen, Gymnastik,
- H** Hilfe für Straffällige, Handwerkerhilfe
- I** Informationen geben und einholen, Interessenvertretung
- J** Jazz-Tanz, Jugendgruppen leiten
- K** Kochen, kranke Kinder besuchen, Krankenhausbesuche
- L** Lebensrettung, lernen und lehren
- M** Märchen erzählen, musizieren
- N** Nachhilfe, Naturschutz
- O** Organisation von Ausstellungen, Öffentlichkeitsarbeit
- P** Patenschaften übernehmen, Präsentationen
- Q** Qualifikationen weitergeben
- R** Reisebegleitung, Rollstuhl schieben, redaktionelle Arbeit
- S** spielen, singen, schreiben, Sport, Schaukastengestaltung
- T** tanzen, telefonieren, töpfern
- U** Umweltschutz, Unterhaltung
- V** vorlesen, Versand, Verbindungen herstellen, Vorstandsarbeit
- W** Wissen weitergeben
- X** x-beliebige Ideen haben
- Y** Yoga
- Z** zuhören, Zeitungen verteilen



**Die aktuellen Tips für Ihr Sozialengagement:**

 Was passiert mit den Menschen hinter den Mauern der Strafanstalt? „DRINNEN UND DRAUSSEN.“ Das gleichnamige Projekt sucht freiwillige Mitarbeiterinnen, die bereit sind, Kontakte zu Inhaftierten aufzunehmen. Eine gute Vorbereitung und regelmäßige Beratung sind selbstverständlich.

 Wer hat Spaß an Besucherinformation und Organisation von Ausstellungen in Nachbarschaftshäusern? Wer möchte für eine kleine Initiative im Weiterbildungsbereich ehrenamtlich leichte Büroaufgaben übernehmen?

**RUFEN SIE UNS AN!**  
Wir informieren und beraten Sie individuell.

Treffpunkt Hilfsbereitschaft, 2611414  
Kurfürstenstraße 88 • 1000 Berlin 30



**MANN HILFT.**

... das kann z.B. die Vorbereitung eines Festes für Senioren sein oder auch die Betreuung eines Ausstellungsprojektes.

Treffpunkt Hilfsbereitschaft

**Viefältiges Angebot:**  
Der Berliner Treffpunkt Hilfsbereitschaft hält für jeden und jede etwas bereit

## Aufgaben und Angebote von Freiwilligenagenturen im Überblick

Freiwilligenagenturen vermitteln zwischen am Ehrenamt interessierten Personen und Projekten, Einrichtungen, Vereinen, Verbänden oder Gruppen, die an Ehrenamtlichen interessiert sind.

Freiwilligenagenturen bieten interessierten Bürger/-innen kostenlose Beratung, Information, Vermittlung und (teilweise) auch Begleitung.

Freiwilligenagenturen bieten ihre Leistungen auf der anderen Seite allen Trägern, Vereinen, Verbänden und Projekten aus dem Sozial-, Umwelt-, Sport- und Kulturbereich an.

- Freiwilligenagenturen beraten Organisationen bei der Modifikation ihrer „Angebote“ und bei der Entwicklung und dem Aufbau neuer Strukturen wie z.B. einrichtungsspezifischer Freiwilligendienste.
- Freiwilligenagenturen qualifizieren die Mitarbeiter/-innen von Organisationen rund um das Thema Ehrenamt durch Workshops, Vorträge oder Informationsveranstaltungen.
- Freiwilligenagenturen sind überparteilich und fühlen sich ausschließlich den Interessen und den Bedürfnissen ihrer „Kund/-innen“ verpflichtet.
- Freiwilligenagenturen verstehen sich als Lobbyisten und Öffentlichkeitsarbeiter in Sachen Ehrenamt und sind Kooperationspartner und Vernetzungsinstanz zur Unterstützung und Förderung der Freiwilligenarbeit in Politik und Gesellschaft.
- Freiwilligenagenturen bauen Brücken zwischen Freiwilligen und Organisationen.

### Mit intensiver Öffentlichkeitsarbeit zum Erfolg

Um die neuartigen Angebote der Agenturen bekannt zu machen, bedarf es einer intensiven und kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit. Im Rahmen der vielfältigen Aufgaben einer Agentur muß ihr daher ein entsprechendes Gewicht beigemessen werden. Bekanntlich nutzt das beste Angebot nichts, wenn es niemand kennt. Wichtige Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit ist dabei immer auch, das Image ehrenamtlicher Arbeit zu verbessern, indem ihre individuellen Chancen und der Nutzen für die Gesellschaft aufgezeigt werden.

Für den Erfolg der Freiwilligenagenturen sind ein hoher Bekanntheitsgrad und ein allgemein positiveres Image des Ehrenamtes zentrale Voraussetzungen. Noch haben sich erst wenige Einrichtungen etabliert, doch erste Ergebnisse von mehreren Tausend Anfragen und Hunderten Vermittlungen zum Beispiel beim Berliner Treffpunkt Hilfsbereitschaft, zeigen, daß sie mit ihrem Angebot und ihrer Vorgehensweise die Bedürfnislage treffen. Die Gründe hierfür liegen in erster Linie in der Attraktivität und Vielfalt der angebotenen Ehrenamtsaktivitäten. Aber auch der Charakter einer Agentur und die Form ihrer Ansprache von interessierten Freiwilligen spielen eine nicht zu unterschätzende Rolle.



Anzeigenmotiv  
Treffpunkt Hilfsbereitschaft