

„Integrierte Sozialzeit“ Wenn schweizerische Manager die Seite wechseln⁴

Heinz Janning

Wenn ich den Leser oder die Leserin einlade, mit dem folgenden Bericht einen Blick über die Grenzen zu wagen, dann meine ich hier nicht nur den geographischen, nämlich in die Schweiz hinein, sondern mehr noch den über den deutschen Ehrenamtszaun in eine für hiesige Verhältnisse immer noch ungewöhnliche Welt. Führungskräfte aus Wirtschaftsunternehmen, Banken und Versicherungen arbeiten fünf Tage in sozialen Projekten mit und nehmen dieses Feld – quasi wie Freiwillige – wahr und werden, soweit sie das als Laien können, aktiv. Ihnen wird dieser Wechsel der Arbeitswelten empfohlen als eine ganz andere Art der Fortbildung in Sachen Sozialer Kompetenz.

Für die meisten Ehrenamtlichen ist dies eigentlich keine ungewöhnliche Erkenntnis, dass man insbesondere durch seine soziale Tätigkeit vieles für seine eigene Persönlichkeit mitnimmt; Empathie beispielsweise oder soziale Sensibilität, Teamfähigkeit und Toleranz, und manche Führungskraft weiss sich zu erinnern, dass ihm die Mitarbeit im Leitungsgremium eines Vereins eine wichtige Schule war. Aber das dieser „Freiwilligensektor“ nun systematisch als Lernfeld für leitende Unternehmensmitarbeiter entdeckt und seit zehn Jahren in der Schweiz praktiziert wird, ist auch für fortschrittlich gesinnte Zeitgenossen ein ungewöhnlicher Gedanke.

Auch wenn dieses Projekt in unserem Land bereits ihre ersten Durchläufe hat, lohnt sich ein Blick in das Mutterland des SeitenWechsels – so heißt dieses nämlich dort – und zu entdecken, dass unsere südlichen Nachbarn hier ein faszinierendes und an-

regendes Modell kreiert haben. Es lohnt sich also, diesen interkulturellen Ausflug im Detail zu skizzieren.

Die Grundidee von SeitenWechsel lautet: „Führungskräfte verbringen eine Woche aktiv in einer sozialen Institution und lernen dabei den Alltag, die Herausforderung und den Reichtum sozialer Arbeit kennen. Sie bringen diese Erfahrung in ihren persönlichen Alltag zurück und erweitern so ihre Sozialkompetenz, ihr gesellschaftliches Bewusstsein und ihre Fähigkeit, mit zwischenmenschlichen Situationen sensibler und differenzierter umzugehen.“

Großunternehmen, Banken und Versicherungen ermöglichen einzelnen leitenden Angestellten (Führungskräften) im Rahmen ihres betrieblichen Fortbildungskontingentes i. d. R. für eine Woche an diesem SeitenWechsel teilzunehmen, d. h. von der Seite der eigenen Arbeitswelt („Erwerbszeit“) in eine andere („Sozialzeit“) einzutauchen. Dadurch können sie Menschen in anderen Lebenswelten kennen lernen und neue Lernerfahrungen mit sich machen. Die Initiatorinnen von SeitenWechsel nennen dies daher auch eine in die Erwerbszeit hineinreichende „integrierte Sozialzeit“, eine langfristig notwendige und

⁴ SeitenWechsel ist als ein „Weiterbildungs“-Projekt der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SGG) konzipiert worden. Es wird durchgeführt von der Projekt- und Organisationsberatungsfirma ProjektTAtelier in Zürich, dessen Gründerin 1991 ein Vorläufer-Projekt „Wie sonst selten im beruflichen Alltag...; Freiwilligenarbeit als Lernfeld“ initiiert hat. Mittlerweile ist dieser Titel geschützt und wird in Deutschland von der „Patriotischen Gesellschaft“ in Hamburg (und weiterer lizenzierter Firmen) verwendet. Es gibt aber weitere Varianten in München (Switch) und Stuttgart (Soziales Lernen). Der Autor bereitet das SeitenwechselProjekt unter dem Titel TRansfer - Bremen in der Hansestadt vor.

neue Art von gemeinnütziger Arbeit innerhalb der herkömmlichen Erwerbsarbeitszeit. Teilgenommen am Seitenwechsel haben seit Beginn über 500 Führungskräfte.

Und mehr als 100 Institutionen aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich der gesamten Schweiz beteiligen sich inzwischen an diesem Angebot und stellen sich

jährlich in einem attraktiv gestalteten Fortbildungsverzeichnis („Das besondere Weiterbildungsangebot“) als Träger, als eine Art Lernort dieses Seitenwechsels zum Kennenlernen zur Verfügung.

Aus dem Verzeichnis für 1998 stellen wir hier einige beispielhafte Fortbildungs-Angebote über „Leben, Arbeiten und Lernen in anderen Arbeitswelten“ vor:

DÄ SPINNT JO!

Psychisch krank

Eingrenzen der ausgrenzenden Ansichten

So leitet die psychiatrische Universitätsklinik Basel mit ihrer Akutaufnahme- und Behandlungsabteilung für Patienten und Patientinnen mit Abhängigkeiten von schwerpunktmäßig legalen Suchtmitteln ihr Lernangebot ein. Der Teilnehmer kann erfahren: „psychisch Kranke leiden oft unter Stigmatisierung ihrer Leiden. Sie stoßen auf Unverständnis in der Arbeitswelt und werden ausgegrenzt.“

FREMD SEIN

Eine Auseinandersetzung um Identität, Kultur und Normen

Die Asyl-Organisation für den Kanton Zürich in Gams lädt die Seitenwechsel-Teilnehmer und -Teilnehmerinnen dazu ein, sich in andere Menschen aus anderen Kulturkreisen hineinzusetzen. „Die Konfrontation mit anderen Normen und Werten zwingt zur Reflexion der eigenen Verhaltensmuster“.

EIN DRAHTESEL GEGEN ARBEITSLOSIGKEIT

In der Velorecycling-Werkstatt in Liebefeld sorgen erwerbslose Frauen und Männer für eine ökologische Wiederverwertung alter Fahrräder und zeigen dabei neue Wege bei der individuellen Förderung des Wiedereinstieges in die Arbeitswelt auf. Die überholten Fahrräder werden in Entwicklungsländer exportiert. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind eingeladen, in einer sehr heterogenen Belegschaft von Ungelernten und Qualifizierten mitzuarbeiten und sich mit dem Thema Arbeitslosigkeit, aber auch mit den Rahmenbedingungen eines Arbeitslosenprojektes auseinander zu setzen.

Andere Lernorte beim Seitenwechsel sind beispielsweise: Gassenküche Basel, Zürcher Aids Projekt, Bezirksgefängnis Winterthur und Affoltern, Pro Senectute Lausanne, Amt für Altersheime der Stadt Zürich, Verein Sozialpsychiatrie Bublikon, Hospice Générale Genf.

Zur Begründung solcher Fortbildungs-Angebote für Führungskräfte heißt es: „Das Unternehmen muss nicht nur am Markt bestehen, sondern auch in der Gesellschaft, aus der es sein Personal und seine Kunden rekrutiert und in der sich sein wirtschaftlicher und sozialer Standort bestimmt. Seitenwechsel ... fordert Unternehmen dazu heraus, mit dem wirtschaftlichen Mehrwert auch einen sozialen Mehrwert zu schaffen.“

Das Lernangebot für die teilnehmenden Führungskräfte soll in einem Zuwachs an Qualifikationen bestehen, und zwar in den Feldern:

- Soziale Kompetenz
- Kommunikation und Kreativität in ungewöhnlichen Situationen
- Einfühlungsvermögen und Toleranz für Anderes, Fremdes, Neues
- Teamfähigkeit in Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Fachrichtungen und in Selbsthilfegruppen
- Effizienz und Leistungsanspruch im sozialen Arbeitsfeld
- Kennen und Beurteilen der Schnittstellen zwischen gewinnorientierten Unternehmen und Non-Profit-Organisationen

„Wer die Seite wechselt“, so die Philosophie des Projektes, „verlässt seinen gewohnten Standort, seinen Standpunkt und sieht die Dinge oder die Menschen plötzlich aus einer anderen Perspektive, ... die Wahrnehmung, die Betroffenheit ist eine andere.“

Und genau auf dem Prinzip der erweiterten Wahrnehmung baut der Seitenwechsel auf. ...es werden Prozesse und Denkanstöße in Gang gesetzt, die helfen, den Horizont zu erweitern und die eigenen Werte und Vorurteile zu hinterfragen“.

Die Führungskräfte können sich durch schriftliches Material (u. a. durch das hier kurz skizzierte Verzeichnis) und mündliche Informationen durch das Projektatelier auf eine Teilnahme vorbereiten, an einem Einführungstag Kontakt mit den hauptberuflichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Einrichtungen aufnehmen und nach dieser einen Woche Seitenwechsel noch an einer halbtägigen Auswertung teilnehmen und dadurch eine insgesamt „sinnvolle Verbindung zwischen Erwerbszeit und Sozialzeit“ eingehen. Im Jahr 1998 und 1999 wurde der Seitenwechsel in dieser Form zweimal (im Frühjahr und im Herbst) angeboten.

1991 begannen auf der Seite der Unternehmen u. a. das Schweizer Bankhaus Leu, die Schweizer Kreditanstalt und die Winterthur-Versicherungen. Inzwischen sind weitere große Unternehmen hinzugekommen: die Migros Genossenschaft Zürich und der Schweizer Bankverein. Für den Bankverein gehört der Seitenwechsel seit 1995 zum „Management-Development-Programm“. Die Führungskader werden in einem betriebsinternen Fortbildungsprogramm (von fünf mal vier Wochen) auf ihre Aufgaben vorbereitet und nehmen darüber hinaus an einer zusätzlichen Woche im externen Weiterbildungsprogramm von Seitenwechsel teil.

Finanziert wurde dieses Projekt bis 1997 von der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft selbst. Seitdem müssen sich die Unternehmen mit 2.000 Schweizer Franken an den Kosten beteiligen. Von

diesem Betrag gehen 700 SF an die Organisation, die sich als Lernort zur Verfügung gestellt hat. Die Teilnehmer/-innen müssen sich finanziell nicht beteiligen.

Seit 1991 haben ca. 500 Mitarbeiter dieses Weiterbildungsangebot von SeitenWechsel wahrgenommen. 90 % von ihnen würden sehr gerne eine weitere Woche mitmachen. 80 % empfinden die Erfahrungen in den Projekten nicht nur als eine herausragende Bereicherung und als einen persönlichen Gewinn, sondern glauben auch an einen Nutzen für den Betrieb. Das beschreiben jedenfalls einige Aussagen von Teilnehmern und Teilnehmerinnen:

- „Es war neben meiner Heirat und der Geburt meines Kindes das dritt wichtigste Ereignis in meinem Leben.“
- „Richtig zuhören: Die Schwächsten bringen manchmal die stärksten Ideen, weil sie empfindsamer sind.“
- „Das Entwickeln von Strategien in Situationen drängender existentieller Betroffenheit bei großer Mittelknappheit ist eine große Herausforderung.“
- „Sozialarbeiter sind gar nicht so weichherzige, nachgiebige Pulloverfritzen, sondern kompetente Chaos-Manager, die auch in schwierigen Situationen die Nerven nicht verlieren.“
- „Die Atmosphäre in einem Gefängnis ist sehr erdrückend. Man ist in der Öffentlichkeit sehr schnell der Meinung, ein Urteil sei zu mild. Heute weiss ich, was es heißt, wenn man jemanden für zwei Jahre einsperrt.“
- „Die Verwaltung des Gefängnisses ist extrem gut strukturiert. Ich habe einen ganzen Nachmittag mit dem Leiter des Gefängnisses über seinen Führungsstil diskutiert. Es ist augenfällig, dass das Team gerne zusammenarbeitet. In einer Institution, die von der Funktion her streng hierarchisch strukturiert ist, ist es eine Leistung, solch einen Team-

geist zustande zu bringen. Es hat mich interessiert, wie er das macht. Wir korrespondieren heute noch miteinander.“

Solche individuellen Erfahrungen der teilnehmenden Führungskräfte sind von der Intention und von der Wirkung her wohl das herausragende Ergebnis dieses „besonderen Weiterbildungsangebotes“. Dennoch sei hier auf weiteren Nutzen bzw. auf implizite Wirkungen hingewiesen. In der Selbsteinschätzung der Teilnehmer denken 54 %, dass ihre Mitarbeit auch einen Nutzen für die soziale Einrichtung hat, in dem sie ihr zu einem Imagegewinn verhilft. Außerdem profitiere die Einrichtung vom Know-how dieser „Freiwilligen“.

Die SGG und das ProjektTATelier in Zürich erhoffen sich durch die Beteiligung der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch, dass diese sich neben dem ökonomischen Mehrwert auch an der Schaffung eines sozialen Mehrwertes beteiligen. Durch die Freistellung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für diese Projekte sollen sich die Unternehmen mehr mit den sozialen Problemen dieser Gesellschaft auseinandersetzen und sich an deren Lösung beteiligen, d. h. mehr soziale Verantwortung übernehmen. Der Präsident der SGG formuliert dies so: „Anstatt dass Unternehmen Geld zur Verfügung stellen, können sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter klar zu präzisierenden Rahmenbedingungen für freiwillige Tätigkeiten freistellen. Aktive Gemeinnützigkeit bedarf des modernen Know-how nicht nur am Feierabend.“

Im Gegensatz zum angloamerikanischen Grundgedanken, durch die bezahlte Freistellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Sinne des Fundraising-Gedankens tätig zu werden und dadurch

auch den Image-Gewinn für das eigene Unternehmen zu erhöhen, setzt das schweizerische Modell umgekehrt an: Die beteiligten Unternehmen nehmen ein individuell gestaltetes Fortbildungsangebot (als eine Alternative zu vielen anderen) an und empfehlen ihren Führungskräften, durch diese Teilnahme ihre soziale Kompetenz zum Nutzen für das eigene Unternehmen zu erweitern.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom begleitenden ProjektTATelier Zürich stellen in einem Auswertungsbericht fest, dass die individuelle Erfahrung von SeitenWechsel zu einer gesellschaftlichen Werthaltung führt. 90 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen möchten ein weiteres Mal an einer solchen Woche mitmachen. Dieses verbänden sie aber eher mit dem Ziel, dass dadurch die Unternehmen eine soziale Verantwortung wahrnehmen, als lediglich den persönlichen Lerngewinn ihrer Mitarbeiter zu fördern. Und: 60 % der Teilnehmer und Teilnehmerinnen bleiben nach der Projektwoche in Kontakt mit der sozialen Organisation, in der sie den SeitenWechsel gemacht haben.⁵

⁵ Wesentliche Teile dieses Berichts stammen aus der Broschüre: Ehrenamt und Wirtschaft. Internationale Beispiele bürgerschaftlichen Engagements der Wirtschaft von Heinz Janning und Heinz Bartjes, Reihe: Beiträge zum Ehrenamt der Robert Bosch Stiftung, Stuttgart 2000²

Literatur

- Janning, Heinz/Bartjes, Heinz 1999: Ehrenamt und Wirtschaft. Internationale Beispiele bürgerschaftlichen Engagements der Wirtschaft. Band 2 der Reihe: Beiträge zum Ehrenamt, Hrsg.: Robert Bosch Stiftung, Stuttgart
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Gesundheit 2001: Unternehmen und Gesellschaft. Praxisbeispiele vom unternehmerischen Bürgerengagement mittels Personaleinsatz bis zu Projekteinsätzen in sozialen Aufgabenfeldern als Teil der Personalentwicklung. Eine Dokumentation
- Deitling, Walfried 2001: Gutes tun mit Gewinn. Unternehmen als Bürger.
In: Aktive Bürgerschaft Aktuell 2-2001, S. 1
- SPD-Bundestagsfraktion Berlin 2001: Unternehmen und bürgerschaftliches Engagement. Aufbruch zu neuer Verantwortung.
- Westebbe, Achim/Logan, David 1995: Corporate Citizenship, Unternehmen im gesellschaftlichen Dialog. Wiesbaden
- Eberle, Ute/Stübener, Dorothee DIE ZEIT vom 21. September 2000: Gutes tun mit Gewinn. Firmen fördern den freiwilligen Einsatz ihrer Angestellten fürs Gemeinwohl – und profitieren selbst davon.
- Lako/Sozialforum Schweiz 1992: Wie sonst selten im beruflichen Alltag...; Freiwilligenarbeit als Lernfeld. Zürich, Forumsmagazin Nr. 4
- Mutz, Gerd/Korfmaier, Susanne 2000: Das Projekt Switch. Ein „take off“ für bürgerschaftliches Engagement. Voraussetzungen, Erfahrungen, Empfehlungen. Ein Forschungsbericht des Münchener Instituts für Sozialwissenschaften und interkulturelle Wirtschafts- und Arbeitssoziologie an die Siemens AG; München
- Sozialreferat der Landeshauptstadt München (o. J.): Switch – die andere Seite. Weiterbildung für Führungskräfte. Eine Selbstdarstellung. München
- Ammann, Herbert 1999: Seitenwechsel, ein Weiterbildungsprojekt für Führungskräfte in Unternehmen – ein Projekt der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft (SSG); in: Stiftung Mitarbeit/Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (Hrsg.): Freiwilligenagenturen, Stiftungen und Unternehmen: Modelle für neue Partnerschaften. Heft 36 der Brennpunkte-Dokumentation zu Selbsthilfe und Bürgerengagement. Bonn
- Mutz, Gerd 2000: Unternehmerisches Bürgerschaftliches Engagement: Corporate Social Responsibility;
In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen: In Amt und Ehren? Zukunft bürgerschaftlichen Engagements. Jg. 13, Heft 2
- Kinds, Henk 2000: Allianzen zwischen Wirtschaftsunternehmen und dem gemeinnützigen Sektor.
In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen: In Amt und Ehren? Zukunft bürgerschaftlichen Engagements. Jg. 13, Heft 2
- MIGROS Kulturprozent 2001: Corporate Volunteering. Unternehmen und Mitarbeitende investieren in die Gesellschaft – zum Nutzen des Gemeinwesens, der Mitarbeitenden und des Unternehmens. Tagungsdokumentation einer gleichnamigen Tagung am 17. Mai 2001 im Gottlieb-Duttweiler Institut Rüslikon/ZH
- Halley, David 1999: Employee Community Involvement – Gemeinnütziges Arbeitnehmerengagement. Ein vollständiger Leitfaden für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und gemeinnützige Organisationen. Aus dem Englischen übersetzt und herausgegeben von fundus – Neiz für Bürgerengagement. Köln
- Schöffmann, Dieter 1999: Bürgerschaftliches Engagement durch Unternehmen und ihr Personal – eine Chance für soziale Verbände und Einrichtungen. In: Bank für Sozialwirtschaft – Aktuelle Fachbeiträge (www.sozialbank.de/bfsag/publikationen/fach_unternehmen.htm)
- Unternehmen: Partner der Jugend 2000: Zwischen Shareholder Value und Corporate Citizenship. Dokumentation des bundesweiten Kongresses „Unternehmen: Zukunft der Jugend – Hamburger Ratschlag“ am 6. Dezember 1999 in der Handelskammer in Hamburg. Hamburg
- Siemens 2001: Gesellschaftliches Engagement – Unternehmerischer Nutzen. Eine Tagungsdokumentation des Siemensforums: Corporate Citizenship, Gesellschaftliches Engagement – Unternehmerischer Nutzen am 3. April in München (www.siemens.com/page/1,3771,229559-0-999_2_227101-0,00.html)

Kinderzirkus „Upsala“ Ein „Freiwilligen“-Projekt in Russland

Andrej Kozlov

Bürgerschaftliches Engagement in Russland, das dürfte für die Meisten nicht auf Anhieb zusammenpassen. Und dennoch finden sich auch hier Beispiele für freiwillige Engagementformen, die unter ganz anderen Bedingungen funktionieren wie in den westlichen Nachbarländern. Eines davon soll hier beschrieben werden. Das Projekt „Kinderzirkus“ wurde von der deutschen Studentin für Sozialpädagogik Astrid Schorn initiiert, die im Jahre 1999 ein Praktikum in St. Petersburg absolviert hat.

Seit dem offiziellen Projektstart im März 2000 etablierte sich der Kinderzirkus Upsala als eine Freizeiteinrichtung mit eigenem Zirkuszelt und einer ca. 40-köpfigen Mannschaft. Kindern und Jugendlichen stehen Übungsräume mit notwendigem Inventar zur Verfügung; auch psychosoziale und medizinische Versorgung ist für sie im Rahmen des Projekts zugänglich. Die warmen Sommermonate verbringen die jungen Artisten in Feriencamps außerhalb der Stadt zusammen mit ihren Zirkustrainern.

Der Kinderzirkus arbeitet im Rahmen von einem Netzwerk mit anderen Organisationen zusammen, die in St. Petersburg im sozialen Bereich aktiv tätig sind. Es werden zum Beispiel Auftritte in einem Straßenkinderkrankenhaus und Behindertenheimen durchgeführt. Durch Straßenaktionen begleiten die Zirkusartisten von Upsala unterschiedliche kulturelle Ereignisse in der Stadt. Auf dem Kinderfestival „Festival detskogo twortschestwa“ im Juli 2000 wurde an den Zirkus Upsala der 1. Preis verliehen.

Zirkus Upsala ist ein niedrigschwelliges, stärkenorientiertes Freizeitangebot zur Förderung von sozial benachteiligten und gefährdeten Kindern und Jugendlichen von der Straße (für so genannte Straßenkinder) in Sankt Petersburg.

Niedrigschwellig heißt es, weil der Zirkus offen für alle ist. Er besitzt keine Zugangsbarrieren wie Aufnahmeformulare, Beitragszahlungen etc. Hier kann auf Wunsch anonym, also ohne Namens- und Adressenangabe, trainiert werden, was besonders wichtig ist für Kinder und Jugendliche, die permanent auf der Flucht vor ihren Eltern, Kinderheimen oder anderen sozialen Institutionen sind und so erst mal anonym Vertrauen und eine Beziehung zu den Zirkustrainern aufbauen können.

Die Zirkusarbeit sieht die Kinder und Jugendlichen in ihrer individuellen Lebenswelt, d. h. sie baut auf die Erlebnisse, auf die Erfahrungen in ihren Familien, sozialen Institutionen und Freundesgruppen, kurz auf die Lebenskultur der Kinder und Jugendlichen.

Alle bringen ihre ganz eigenen Kompetenzen, ihre individuellen Stärken als gleichberechtigte Partner mit den Trainern in die Zirkusarbeit ein.

Dabei geht es nicht um die Förderung zukünftiger professioneller Artisten, sondern um eine Breitenförderung aller in den Zirkus kommender Kinder und Jugendlichen, in der jeder etwas lernen und zeigen kann. Das Zirkusmotto lautet: Fördern durch Fordern.

„Straßenkinder“ ist ein weiter Begriff, deshalb wird der Terminus Kinder und Jugendliche mit unterschiedlichem Straßenbezug verwendet. Das heißt, wir unterscheiden zwischen langjährigen obdachlosen Jugendlichen, Trebegängern, Krisenausreisern und Tagesstraßenkindern.

Die Zirkuskinder und -jugendlichen sind zwischen sechs und 18 Jahren. Alle leben in sozial schwachen Familien.

Einige sind aus sehr konfliktreichen bzw. vernachlässigten Familienverhältnissen. Ihr Lebensraum ist die Straße. Mit einer Gruppe von gleichaltrigen Freunden verbringen sie die größte Zeit des Tages auf der Straße an Metrostationen und anderen Szeneorten. Sie sind auf der Flucht vor ihren schwierigen Familien und auf der Suche nach Essen, Anerkennung, Abwechslung, Abenteuer und Liebe. Oft verweigern sie die Schule bzw. besuchen sie nicht regelmäßig. Abends bzw. nachts kehren sie jedoch zu ihren Familien zurück. Ihr Straßenbezug ist groß. Sie sind sog. Pendler zwischen den Szeneorten und der Familie und laufen Gefahr, sich ganz zur Straße hin zu orientieren. Die Aufgabe des Projektes für sie ist es, präventiv gegen sich verfestigende Straßenkarrieren zu wirken, die Kinder und Jugendlichen in ihrem Selbst zu fördern und den Dialog mit den Familien zu fördern bzw. sie materiell und psychosozial zu unterstützen.

Andere Kinder und Jugendliche kommen aus sozial schwachen, oft sehr konfliktreichen Familien aus sog. Multiproblemfamilien, die mit Alkoholismus, Arbeitslosigkeit und Perspektivlosigkeit kämpfen. Diese Kinder und Jugendlichen laufen ihren Familien noch nicht davon und gehen regelmäßig in die Schule. Ihr Straßenbezug ist noch gering. Die Auf-

gabe für den Zirkus ihnen gegenüber heißt, ein Ansprechpartner in Krisensituationen zu sein, sie in ihrem Selbst zu stärken sowie den Familien psychosoziale und materielle Unterstützung anzubieten. Eine große Aufgabe für den Zirkus wird es, systemisch zu arbeiten, also mit den Eltern, der Schule und anderen Erziehungsinstitutionen zusammen.

Genau das beinhaltet eine Unterstützung der Sozialisation dieser Kinder und Jugendlichen (vgl. die Homepage des Partnervereins Deutsch-Russischer Austausch e. V., <http://www.austausch.com/projekte/circus.shtml>).

Ende September 2001 war der Zirkus Upsala in Deutschland zu Gast. In Berlin wurde in einer Kinderbibliothek ein Auftritt organisiert, bei dem ich die Gelegenheit hatte, mit der Initiatorin Astrid Schorn zu sprechen. Ihre Einschätzung: „Bürgerliches Engagement und freiwillige Arbeit in dem Sinne, wie man es in Deutschland versteht, kann es in Russland nicht geben. Nach der regulären Arbeit, für welche man bezahlt wird, sich einer ebenso regulären freiwilligen Tätigkeit zu widmen – das „kann man sich nur in einem Wohlstandsland leisten“, sagt Astrid Schorn. In der Tat, die Last der Alltagsprobleme ist für die meisten Russen noch allzu groß, und da muss man einfach zusehen, wie man damit fertig wird. Sehr viele haben bis zu zwei Nebenjobs, weil sie Familien mit kleinen Kindern haben, oder auch mit Schulkindern, deren Unterhalt fast noch kostenaufwendiger ist. Also geht es den Menschen im heutigen Russland in erster Linie darum, die existenziellen Grundlagen für sich selbst und für ihre Familienangehörigen zu schaffen. Der damit verbundene Aufwand lässt ihnen schlichtweg keine Möglichkeiten, für regelmäßige ehrenamtliche Arbeit bereit zu stehen.

Eine Ausnahme stellen Menschen dar, die in besonders schwere, außerordentlich kritische Lebenssituationen geraten sind, z. B. Eltern von krebskranken Kindern. Da sie nicht genügend Unterstützung vom Staat bekommen können, tun sie sich zu Selbsthilfegruppen zusammen und arbeiten dort regelmäßig und dauerhaft freiwillig mit. Hier sind sie aber durch ihre schweren Umstände dazu gezwungen, weil es schließlich um ihre Kinder geht: Sie können es einfach nicht anders und verzichten auf so Einiges, um sich bei solchen Selbsthilfegruppen zu engagieren. Aber selbst hier kann man nicht davon sprechen, dass Leute es aus der Überlegung der Nützlichkeit ihrer Arbeit für die Gesellschaft tun.

In dem Fall mit dem Kinderzirkus Upsala war es ebenso schwierig, Leute für dieses Projekt zu gewinnen. Besonders in der Anfangsphase, wo es noch keine festen Aussichten auf die Finanzierung gegeben hat. Es fanden sich zum Glück aber solche, die die Idee des Zirkus dazu bewegte, in diesem Projekt mitzuarbeiten, bevor man mit regelmäßigem Verdienst für diese Arbeit rechnen konnte. Und ohne solche Leute, die hier anfänglich mehr aus Überzeugung als aus finanziellem Interesse handelten, hätte es den Zirkus, wie er jetzt ist, nicht gegeben.

Aber selbst wenn eine gewisse Überzeugung als zusätzlicher Motivationsfaktor gegeben ist, ist es für russische Verhältnisse undenkbar, in so einem Projekt wie dieser Kinderzirkus feste Mitarbeiter zu beschäftigen, ohne sie zu bezahlen. Für die am Zirkusprojekt Beteiligten war das aber gleichzeitig eine Chance, im Rahmen des Zirkus für sich selbst bezahlte Arbeitsstellen zu schaffen. Der verständliche Wunsch nach einer sicheren Einkommensquelle musste erfüllt werden, um den Zirkusleuten überhaupt eine dauerhafte

Arbeit in dem Projekt zu ermöglichen, mit der sie zufrieden sein können.

Derzeit werden neun Mitarbeiter im Zirkus beschäftigt, von denen vier aus Deutschland kommen und auch „im deutschen Sinne“ freiwillig arbeiten. Die russischen Angestellten bekommen für ihre Arbeit Lohn. Es sind die Managerin und zwei Trainerinnen. Zwei weitere männlichen Trainer wurden zunächst von der Armee eingezogen und sind dort als Artisten der militärischen Gesangs- und Tanzgruppe zugeteilt worden. Durch Verhandlungen mit dem örtlichen Militärkomitee ist später ihre Freistellung gelungen, damit sie ihre Mitarbeit im Kinderzirkus fortsetzen können. Auch dieses wäre noch vor kurzer Zeit in Russland undenkbar gewesen.

Alle russischen Mitarbeiter des Kinderzirkus erhalten den orts- und branchenüblichen Verhältnissen entsprechende Gehälter.

Die Erfahrungen im Zirkusprojekt Upsala werfen die Frage auf, was für bürgerschaftliches Engagement in Russland zum gegenwärtigen Zeitpunkt charakteristisch sein könnte. Ich würde es so beschreiben: Menschen, die selbst in nicht gerade paradiesischen Verhältnissen leben, haben Verständnis für Probleme Anderer und wollen ihre Fähigkeiten dazu verwenden, diesen Problemen abzuhelpen. Sie engagieren sich im Rahmen von einem weitgehend gemeinnützigen Projekt, von dem sie sich in Zukunft auch gewisse materielle Sicherheiten erhoffen. Schließlich gelingt es ihnen, eine stabile Grundlage für die Nachhaltigkeit des Projekts zu schaffen, gleichzeitig versorgen sie sich selbst mit Arbeitsplätzen, an denen sie zwar nicht ehrenamtlich beschäftigt sind, haben dafür aber die Möglichkeit, ihre eigenen alltäglichen Nöte abzudecken.



Es wäre anders gar nicht möglich, als dass diese Menschen durch ihre Mitarbeit an dem Projekt Geld verdienen. Es ist meines Erachtens sogar lobenswert und beispielhaft und erfordert vor allem eine gewisse Portion Mut, die zweifelsohne dazugehört. Denn so ein Zirkusprojekt ist vom Prinzip her wie ein Unternehmen zu betreiben: Es gibt Risiken, auf dem Trockenen zu bleiben und es gilt, diese Risiken durch kluge Unternehmenspolitik zu umgehen. Um das zu erreichen, muss man in Sachen PR und Marketing fit sein und natürlich ein qualitativ hochwertiges Endprodukt liefern und zwar in Form von schönen, lustigen, atemberaubenden Zirkusauftritten. Von dem – immateriellen – Gewinn profitieren dann alle: Das Publikum, die Trainer und natürlich die Kids.

So wie der Gewinn, ist auch die Verantwortung bei solch einem Projekt ganz anders als in der Wirtschaft. Wenn auch nicht in Rubel oder US-Dollar messbar, ist sie womöglich viel mehr von Bedeutung, denn die jungen Artisten lieben ihren Zirkus und brauchen ihn.

Astrid Schorn erzählte mir, dass es schon durchaus so etwas wie „freiwillige Arbeit“ gibt in dem Zirkus, auch von russischen Mitarbeitern getätigt. Nur kommt halt keiner auf den Gedanken, diese als solche zu definieren. Hier haben wir es mit einer Erscheinung zu tun, die in Russland sehr verbreitet ist. In der Tat machen Menschen in Russland eine Menge „freiwillig“, nur denken sie darüber nicht nach und somit ist es schwierig, von ihnen eine Antwort auf die Frage nach ihrem „bürgerschaftlichen Engagement“ zu bekommen. Allein das Wort „Engagement“ lässt sich ins Russische so gut wie gar nicht übersetzen (es gibt als Variante vielleicht den „Enthusiasmus“, was wiederum eine etwas andere Bedeutung hat).

So finden es auch Zirkusleute aus dem Projekt Upsala ganz selbstverständlich, außerhalb der bezahlten Arbeitszeit mit den Kindern einen Ausflug zu unternehmen, mal Inline-Skates zu fahren oder sonst irgendwie gemeinsam die Freizeit zu gestalten. Auch Zirkuskostüme haben sie z. B. während ihrer Freizeit genäht.

Das widerspricht dem obigen Satz „freiwillige Arbeit kann man sich nur in einem Wohlstandsland leisten“ insofern nicht, als es sich in Russland hierbei noch um relativ sporadische Aktivitäten handelt, die mehr oder weniger spontan getätigt werden und daher auch nicht einer strukturierten Form bedürfen. Es gibt keine regelmäßigen Arbeitszeiten für den freiwilligen Einsatz und es gibt schon gar keine festgeschriebenen Definitionen von dem, was die „Ehrenamtlichen“ da tun und aus welchem Grund. Es gibt auch keine offiziellen Hierarchien: Weil Leute etwas freiwillig machen, tun sie es, ohne es zu reglementieren – dies entspricht auch sehr der russischen Denkweise. Auf der anderen Seite, neben diesem „mental“en Aspekt, sobald solche Hierarchien entstehen, die der ständigen Unterhaltung der gesamten Struktur der freiwilligen Arbeit dienen, können sie ohne Einsatz von Finanzmitteln nicht funktionieren. Die Menschen in Russland, die „freiwillig“ etwas tun, müssen sich daher auf solche Tätigkeiten beschränken, die ohne größeren administrativen Aufwand zu betreiben sind. Ansonsten gilt die Regelung: Was organisiert werden muss, muss auch bezahlt werden.

Momentan beziffert Astrid Schorn die monatlichen „Lebenshaltungskosten“ für den Kinderzirkus auf ca. 1.500 DM. Durch die erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit konnte erreicht werden, dass der lokale Kommunalrat die Übungsräume kostenlos zur Verfügung gestellt hat. Die Arbeit des Kinderzirkus wird

inzwischen von örtlichen Machtorganen anerkannt und unterstützt, aber mehr als von einer „ideellen“ Unterstützung kann man da kaum sprechen, selbst wenn auch diese sehr wertvoll ist. Auch ist die russische Gesetzgebung noch nicht so weit, dass Spender Steuerermäßigungen bekommen können. So sind die Zirkusleute in erster Linie auf private Einzelspender und Stiftungen aus dem Westen angewiesen. Die laufende Finanzierung endet im Oktober 2001 und dann heißt es wieder: Trotzdem weiter machen, denn der gute Ruf ist von essenzieller Wichtigkeit bei der Mittelakquise. So stehen die Zirkusmitarbeiter – Deutsche sowie Russen – immer wieder vor der Herausforderung, ihr „bürgerschaftliches Engagement“, in welchem Sinne sie es auch verstehen, an den Tag zu legen.

Der Geist von Corporate Citizenship ist in Deutschland noch nicht angekommen

Gerd Mutz

Bei Konzepten des Corporate Citizenship steht aber weder das Sponsoring (in der Kultur, beim Sport oder in anderen Bereichen) im Vordergrund, noch die karitativ motivierte finanzielle Unterstützung sozialer Einrichtungen durch Spenden. Dies ist auch in den USA eine durchaus wichtige Praxis, aber im engeren Sinne handelt es sich um Corporate Giving, um ein einseitiges Geben der Unternehmen. Corporate Giving kann unterschiedliche Formen haben: Viele Unternehmen honorieren beispielsweise das Spendenverhalten der Mitarbeiter, indem sie jede Spende eines Beschäftigten in gleicher (doppelter oder dreifacher) Höhe aufstocken. Oder es werden Sachspenden überlassen (etwa: Bereitstellung einer Computerausrüstung oder anderer Arbeitsmaterialien). Diese Formen des Corporate Giving sind in den USA bei den meisten Firmen selbstverständlich – in Deutschland noch eine Seltenheit.

Bekannt und sehr beliebt ist die Aktivierung projektbezogenen Bürgerengagements an so genannten Projekttagen (Days of Service), an denen sich oft viele Unternehmen zugleich beteiligen. Sie finden einmal im Jahr oder häufiger statt und einzelne Teams oder die gesamte Belegschaft führen konkrete Vorhaben durch. Dies kann die Renovierung einer Schule, die Reparatur von Spielplatzgeräten oder die Mitarbeit in einer sozialen Einrichtung sein. Die Firmen übernehmen die Materialkosten und unterstützen zusätzlich die Organisation und Logistik. Derartige „One-day-events“ werden oft belächelt oder kritisiert. Ihre Wirkung ist jedoch nicht zu unterschätzen, denn an solchen Projekttagen können Mitarbeiter – gleichsam probeweise – in ein Engagementfeld hineinschnup-

pern und dies kann dann der Anstoß sein, sich zukünftig häufiger oder regelmäßig zu engagieren. Das gemeinsame praktische Arbeiten stärkt zudem das Teamgefühl der beteiligten Mitarbeiter. Es macht sensibel für die Not der Einrichtungen, die manchmal auch durch kurzzeitiges Engagement beseitigt werden kann. Die Erfahrung mit solchen Projekttagen hat gezeigt, dass viele Aufgaben, für die in den Einrichtungen kein Geld vorhanden war oder die aus Zeitgründen immer wieder aufgeschoben wurden, nun von einem engagierten Projektteam in kürzester Zeit erledigt werden konnten.

Allerdings sind auch mahnende Worte angebracht: Für die sozialen Einrichtungen bedeutet die Mitarbeit Fremder einen Mehraufwand und die Bereitschaft, den eigenen Arbeitsbereich transparent zu machen. Das heißt: Nicht alle Einrichtungen, insbesondere jene mit sensiblen Klientenkreisen oder Themenfeldern sind für derartige Programme geeignet. Ein Seitenwechsel macht wenig Sinn, wenn beispielsweise Beratungssituationen ein Vertrauensverhältnis voraussetzen (Aidsberatung). Allerdings hat sich gezeigt, dass auch Grenzerfahrungen, etwa im Hospizbereich, von allen Beteiligten positiv verarbeitet wurden. Die Auswahl muss folglich sorgfältig geschehen, und die Mitarbeiter der Einrichtungen sind entsprechend vorzubereiten (was wiederum Zeitaufwand erfordert). Ähnlich liegt die Problematik auf Seiten der Personen, die einen solchen „Switch“ vornehmen: Für soziales Bürgerengagement ist nicht jede Person geeignet. Voraussetzung ist die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit und die Offenheit, sich auf neue und ungewohnte Situationen einzustellen. Für manche bedeutet

Der Geist von Corporate Citizenship ist in Deutschland noch nicht angekommen

es eine zu starke psychosoziale Belastung. Daraus folgt, dass eine umfassende fachliche Vor- und Nachbereitung sowie eine Qualitätssicherung notwendig ist. Eine professionelle Moderation und Abstimmung der unterschiedlichen Interessen ist ebenfalls erforderlich. An dieser Stelle ist vor den vielen Beratungsfirmen zu warnen, die in großer Zahl in den vergangenen Jahren entstanden sind und die nur das schnelle Geld im Auge haben und bereits schwache Qualitätskriterien nicht erfüllen. Der (einseitige) Wechsel der Seite darf eben nicht nur als ein Personalmanagementprogramm zur sozialen Fortbildung von Führungskräften gesehen werden.

In hohem Maße anspruchsvoll sind beispielsweise auch sogenannte Adopt- oder Mentorenprogramme, die bislang in Deutschland noch nicht durchgeführt werden. Wir haben es hier mit sehr innovativen Programmen mit hoher Bindungskraft zu tun. Zugrunde liegt ein Stipendienprogramm des Unternehmens für sozial benachteiligte Jugendliche, die herausragende Begabungen haben und denen damit ein weiterführender Schulbesuch ermöglicht werden soll. Da es oft nicht hinreicht, diese jungen Menschen materiell abzusichern, wird das Stipendienprogramm mit einer zusätzlichen sozialen Unterstützung in Form einer Mentorenschaft gekoppelt. Dazu werden die Mitarbeiter der Firma angesprochen, ob sie bereit sind, für einen längeren Zeitraum ein Kind oder einen Jugendlichen zu „adoptieren“. Der zeitliche Aufwand für die Mentorenschaft ist nach amerikanischen Erfahrungen sehr unterschiedlich: Üblicherweise reicht ein wöchentlicher Anruf oder ein monatliches kurzes Treffen, manchmal ist eine intensive Schulberatung notwendig, bei wichtigen Zukunftsentscheidungen sind häufige Kontakte notwendig – ebenso in schwierigen Lebenssituationen, in denen sich junge Menschen oft nicht zurechtfinden. Die Grundidee ist,

die jungen Menschen in ihrem Milieu und bei ihren familiären und sozialen Bezugspersonen zu belassen und ihnen dennoch eine soziale Unterstützung aus einer anderen Welt zu bieten – also gleichsam ein soziales Geländer, das es ihnen auch ermöglicht, im Erwachsenenalter in sonst unerreichbare Berufe und Freundeskreise zu gelangen. Der Zeitaufwand für die „Mentis“ kann von den Beschäftigten als Komplement zur betrieblichen finanziellen Unterstützung gespendet werden, er kann aber auch von den Unternehmen durch Freistellungen erreicht werden.

Diese Beispiele machen deutlich, dass es beim Corporate Volunteering um mehr geht als um moderne Formen des Sponsoring und Spendens – und um mehr als einen intelligenten Kompetenztransfer durch ein „Lernen im sozialen Umfeld“. Dabei verfolgen Unternehmen ein gerechtfertigtes Interesse, wenn sie die vielfältigen sozialen Kompetenzen, die in den Lern- und Erfahrungsfeldern des Bürgerengagements entstehen, für betriebliche Ziele abschöpfen wollen. Und es ist auch legitim, zu versuchen, mit dieser Form des Engagements eine Außenwirkung zu erzielen. Ein Unternehmen, das über das übliche Corporate Giving hinaus zusätzlich Corporate Volunteer-Programme auflegt, kann einen besseren Ruf erlangen und eine Sozialbilanz vorweisen, die Konsumenten wertschätzen und bei ihren Kaufentscheidungen berücksichtigen. Diese Motivationslage trifft jedoch nicht den Kern – den Geist – von Corporate Citizenship, denn dieser berührt das kulturelle Selbstverständnis einer Gesellschaft.

Freiwilliges Engagement in Israel

Esther Herlitz / Malti Weill

Nahezu ein Drittel aller Israelis sind als Volontäre in verschiedenen Organisationen aktiv. Der Staat Israel selbst kann im Grunde als Resultat sehr erfolgreicher voluntärer Bestrebungen verstanden werden. Der Zionismus, die Bewegung für die Rückkehr des jüdischen Volkes in sein Heimatland, wurde auf politischer Ebene fast ausschließlich durch Freiwillige getragen. Auch die praktische Arbeit des Zionismus wurde im Wesentlichen voluntär durchgeführt. Darüber hinaus gründete die zionistische Bewegung noch unter britischer Herrschaft Volontärverbände zum Wohl des Einzelnen und der Gemeinschaft.

Selbst in den 400 Jahren der osmanisch-türkischen Herrschaft unterhielt die jüdische Gemeinschaft in Palästina ihre eigenen Solidaritäts- und Hilfsverbände und besaß Verbindungen zu Volontärorganisationen in aller Welt.

Eine jüdische Tradition

Die Gelehrten, die in talmudischer Zeit die Aufsicht über die „Gemeindekasse“ ausübten, waren ehrenamtlich tätig und die Tradition der Tzedaka („Wohlfahrt“), die sich aus dem Gebot „Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst“ ergibt, forderte alle Gemeindemitglieder – nicht nur die Reichen – auf, sich in Krisen- oder Notzeiten gegenseitig zu helfen. Jüdische Schulen – Cheder, Talmud-tjora und Jeshiva – waren ebenso voluntär getragene Institutionen wie Bestattungsgesellschaften, Badehäuser oder Gesellschaften zur Unterstützung mittelloser Bräute und andere mehr. Die meisten philanthropischen Werke erfolgten insgeheim und vertraulich, oft als ein matan baseter – „eine Gabe im Verborgenen“. Wo immer

es möglich war, arbeiteten jüdische Gemeinden in aller Welt unter Selbstverwaltung durch Freiwillige.

In der Zeit vor der Unabhängigkeitserklärung des Staates Israel 1948 hatte die jüdische Gemeinschaft ihre eigenen autonomen Institutionen. Sie baute ihr eigenes Schulsystem auf und gründete zum Schutze jüdischer Siedlungen, jüdischen Lebens und Eigentums die Haganah, eine geheime Selbstverteidigungsorganisation; später führte die Haganah den Kampf um die Unabhängigkeit an und wurde letztlich zum Fundament der Israelischen Verteidigungskräfte (IDF).

Insbesondere die Kibbuzim und die Moschawim basieren auf voluntärer Arbeit. Sowohl der Kibbuz (kollektive Stellung) als auch der Moschaw (kooperatives Dorf) stehen für die Bemühungen, durch freiwillige kommunale Arbeit landwirtschaftliche Siedlungen unter äußerst schwierigen Bedingungen aufzubauen.

Volontäre Organisationen wurden in rascher Folge gegründet: Magen David Adom (Roter Davidstern – das Äquivalent zum Roten Kreuz und zum Roten Halbmond) zur Ersten Hilfe; AKIM, für geistig behinderte Kinder; ILAN, für körperbehinderte Kinder; Zehavi, zur Unterstützung großer Familien; der Soldatenwohlfahrtsverband; die Gesellschaft zur Vermeidung von Verkehrsunfällen. Volontäre Frauenorganisationen wie Na'amat (die Organisation arbeitender und volontierender Frauen der Histadrut-Gewerkschaft), WIZO (Internationale Zionistische Frauenorganisation) und Emunah (Nationalreligiöse

Frauenbewegung) und Gesellschaften zur Unterstützung von Einwanderern oder Jugendbewegungen spielten in jenen frühen Jahren ebenfalls eine entscheidende Rolle.

Volontärarbeit seit der Unabhängigkeit

Die Unabhängigkeit Israels im Jahre 1948 führte zu etlichen Veränderungen der Einstellung zu voluntären Aufgaben und deren Umsetzung in die Praxis. Viele Funktionen, die bisher in den Händen von Volontärorganisationen gelegen hatten, wurden fortan den neugebildeten staatlichen Institutionen übertragen. Die Haganah und andere freiwillige Abwehreinheiten gingen in den offiziellen Militäreinheiten auf und viele kommunale Dienstleistungen, die einst religiöse Freiwillige übernommen hatten, werden heute von staatlichen Einrichtungen wahrgenommen.

Der Druck, die Verhältnisse möglichst schnell zu ordnen, war außerordentlich groß. Infolge der Politik der „offenen Tür“ für die jüdische Immigration – Israels Raison d'être – strömten Einwanderer zu Zehntausenden ins Land. Sie benötigten besondere Unterstützung. Nirgendwo auf der Welt wurde Einwanderern so umfangreiche Hilfe durch staatliche Institutionen zu Teil; doch auch die voluntäre Arbeit war in diesem Bereich gefordert.

1971 setzte Ministerpräsidentin Golda Meir eine Kommission zur Untersuchung der Verhältnisse unter benachteiligten Kindern und Jugendlichen in Israel ein. Die Kommission empfahl eine akzentuierte Wiederbelebung voluntärer Aktivitäten und 1972 wurde der staatlich finanzierte israelische Volontärdienst ins Leben gerufen, um die voluntäre Arbeit unabhängiger Organisationen und Verbände zu fördern und zu koordinieren. Freiwillige Koordinatoren wurden

ernannt, die in den Ministerien für Erziehung, Sozialfürsorge, Gesundheit und Einwandererintegration sowie bei den lokalen Gemeinderäten und voluntären Organisationen tätig werden sollten.

Heute werden voluntäre Aktivitäten durch den Landesrat für Volontärarbeit koordiniert. Der Rat finanziert sich aus Mitteln des Ministerpräsidentenamtes und setzt sich aus Vertretern der verschiedenen Volontärorganisationen, Regierungsministerien und Einrichtungen sowie akademischen Institutionen und Privatpersonen zusammen. Der Rat ist an internationale Volontärverbände wie den Internationalen Verband für Volontärarbeit (IAVE) und den Verband für Volontäradministration (AVA) angegliedert.

Volontäre Aufgaben

Im Laufe der Jahre wurden Programme zur begleitenden Einzelbetreuung in Kindergärten, Kindertagesstätten und Schulen eingeführt. Universitätsstudenten unterrichten und arbeiten (für ein Teilstipendium) mit Jugendlichen im Rahmen des Perach-Programms. Sie werden zu Rollenmodellen für benachteiligte Kinder. Besonders ausgebildete Rechtsberater für „Kläger“ sind an Gerichten für Bagatellfälle tätig. Freiwillige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterhalten den Bürgerberatungsdienst (Beratung in Fragen des Arbeitsplatzes, des Steuersystems und der Sozialversicherung sowie bei Rechtsfragen), Telefonseelsorge und Beratungsdienste für alte Menschen.

Einwandererverbände blühten mit dem großen Zustrom der Immigranten auf, die in den 1970er und 1990er Jahren aus der ehemaligen Sowjetunion kamen, oder auch aus Äthiopien eintrafen. Sie bieten Neueinwanderern materielle Hilfe und Beratung und spielen eine wichtige Rolle im Integrationsprozess.

Eine positive Nebenerscheinung ist hier die Reduzierung des Fremdheitsgefühls, das bisweilen zwischen Alteingesessenen und Neueinwanderern besteht.

Israels Sicherheitsbedürfnis erfordert freiwillige Kräfte. Mehrere Tausend Männer, Frauen und Jugendliche sind in der Bürgerwehr im Rahmen der israelischen Polizei aktiv. In den Kriegen Israels überbrückten Volontäre die Lücken, die in den Sozialämtern, Krankenhäusern und anderen Institutionen durch die Einberufung der Männer in die Armee entstanden waren.

Sieben freiwillige Rettungseinheiten treffen bei Notfällen in ländlichen Regionen des Landes als Erste ein. Manchmal arbeiten sie mit Helikoptern der israelischen Armee und mit Bergsteigeausrüstungen. Oft riskieren sie ihr eigenes Leben, um Wanderer und andere Menschen zu retten, die vermisst, verletzt oder in eine Notsituation geraten sind.

Eine neue Gruppe von Volontären Umweltschützer und Naturliebhaber hilft bei Umweltproblemen. Die Organisation Ya'al (Helfende Hände) vermittelt Volontäre an alle Krankenhäuser, während andere Stellen Freiwillige für die Arbeit mit behinderten und invaliden Personen vermitteln. Die Verhinderung von Verkehrsunfällen ist eine weitere wichtige Aufgabe von Volontären. Viele internationale Volontärorganisationen wie der Rotary Club, der Lions Club, Variety, B'nai B'rith und die Soroptimisten unterhalten in Israel Zweigstellen.

Volontäre aus dem Ausland

Verschiedene Programme bieten Freiwilligen aus dem Ausland die Gelegenheit, in Israel für kurze Zeit tätig zu werden. Viele Volontäre kommen jeden Sommer, um bei archäologischen Ausgrabungen

mitzuhelfen. Einige arbeiten in Kibbuzim, andere im Bereich sozialer Dienstleistungen. Einige junge Freiwillige aus Deutschland widmen sich der Pflege alter und kranker Menschen als Sühneleistung für die Kriegsverbrechen, die ihr Land gegen das jüdische Volk begangen hat.

Schulung

Heute kann erfolgreiche Arbeit nur durch ausgebildete Volontäre geleistet werden. Daher ist die Schulung der Freiwilligen und Organisatoren von größter Bedeutung. Schulungs- und Trainingsprogramme werden vom Landesrat für Volontärarbeit sowie von einigen Universitäten und manchen Hochschulen sowie anderen Vermittlungsstellen angeboten.

Die Erziehung der Jugendlichen zu sozialem Engagement beginnt bereits während der letzten Oberstufe. Schüler sind angehalten, mehrere Stunden in der Woche freiwillige Dienste zu leisten und ihre Zeit Alten, Benachteiligten, Neueinwanderern und Behinderten zu widmen. (In Notstandszeiten haben Oberschüler sehr erfolgreich wichtige Volontärarbeit geleistet.) Es wird erwartet, dass sie sich auch als Erwachsene in einigen Bereichen je nach ihrer Kapazität freiwillig engagieren.

Belohnung und Vergütung

Obwohl der Lohn der Volontärarbeit meistens ideell ist, haben verschiedene Vermittlungsstellen Preise ausgeschrieben. Auch der Staatspräsident Israels verleiht jedes Jahr zusammen mit dem Landesrat für Volontärarbeit den „Volontärpreis des Präsidenten“ an zwölf Freiwillige.

Volontäre werden nach dem Gesetz zur Versicherung bei Arbeitsunfällen kostenlos von der Landesversicherungsanstalt versichert.

Volontäre Arbeitskräfte heute

Die freiwilligen Arbeitskräfte setzen sich heute in ihrer Struktur anders zusammen als in früheren Generationen. Da die Mehrheit der israelischen Frauen regulär werktätig ist, können sie volontären Aktivitäten nur wenig Freizeit widmen. Doch die lange Lebenserwartung gibt vielen Männern und Frauen im Ruhestand Zeit und Gelegenheit zu volontärer Arbeit. Zahlreiche männliche Freiwillige sind in religiösen Gemeinden und in Aufgaben im Sicherheitsbereich und Wachdienst tätig. Daher ist die Relation zwischen männlichen und weiblichen Volontären annähernd gleich.

Heute leisten 32 % der israelischen Erwachsenenbevölkerung in dem einen oder anderen Bereich freiwillige Dienste. An der Gesamtzahl der Volontäre hat die jüngere Generation einen Anteil von ca. 25 %, während die größte Gruppe aus der Altersgruppe zwischen 51 und 64 Jahren stammt.

Volontäre scheinen besonders wachsam für die Bedürfnisse der Kommunen zu sein. Sie werden daher oft zu Vorreitern neuer Dienstleistungen und gehören zur Lobby neuer Gesetzgebungsinitiativen. Ihrer Definition nach sind Volontäre flexibel und können ihre Aktivitäten stets von neuem ausrichten, falls ein Wandel erforderlich ist. Menschen engagieren sich aus verschiedenen Gründen im Volontärbereich: Sie wollen helfen oder die Gesellschaft verbessern; Sie suchen Beschäftigung oder neue Freunde und Bekannte. In Untersuchungen wurde gezeigt, dass die Zurückweisung eines Volontärs durch Klienten, wie aus anderen Ländern bekannt ist, in Israel kaum angetroffen wird.

Das volontäre Engagement ist integraler Bestandteil des israelischen Ethos. Es scheint, dass Israelis sich

die Frage eines jüdischen Weisen alter Zeiten zu Herzen genommen haben: „Wenn ich mich nur um mich selbst kümmere, was bin ich dann für ein Mensch?“

Einige große Volontärorganisationen

■ B'nai B'rith – Israel (1843)

wurde als eine internationale jüdische Organisation ins Leben gerufen. B'nai B'rith hat mehrere soziale Hilfswerke in Israel, ein Altersheim und Klubverbände für alte Menschen, Bibliotheken und die Hillel-Häuser an den Universitäten gegründet. Die Organisation hilft aber auch bei der Integration von Neueinwanderern.

■ Die Bürgerwehr (1974)

wurde von der israelischen Polizei organisiert, um Bürger und Bürgerinnen eine Teilnahme an der Sicherung ihrer Stadtviertel zu ermöglichen. Heute beteiligen sich ca. 50.000 Volontäre an Straßenpatrouillen, Verkehrskontrollen, Rettungsarbeiten und der Verhinderung von Diebstählen und Jugendkriminalität.

■ Der Verein für ein schönes Israel (1970)

ist ein Verband von Freiwilligen und Fachleuten, die sich zum Schutz der Umwelt, ihrer Entwicklung und Verschönerung zusammengeschlossen haben. Sie unterstützen die sinnvolle Landschaftsgestaltung, fördern das wachsende Umweltbewusstsein durch Erziehungsprogramme, richten öffentliche Grünanlagen, Spielplätze und Therapiegärten – oft in benachteiligten Regionen – ein, sie initiieren und beaufsichtigen kommunale Bürgerprojekte zur Verschönerung von Stadtvierteln, entwickeln besondere

Freizeitanlagen und Schulhöfe für behinderte Kinder und erarbeiten Lösungen für Umweltprobleme im ganzen Land.

■ **Emunah (1939) – Nationalreligiöse Frauenorganisation**

bietet eine breite Erziehung in Tagesstätten und Schulen, arbeitet im Bereich der Sozialfürsorge und Betreuung von Kindern aus zerrütteten Familienverhältnissen, sponsert Familienberatungszentren, Altenheime und Integrationsprogramme für Neueinwanderer.

■ **Elem (1982) – Gefährdete Jugend in Israel**

unterstützt problematische Teenager im Übergang zu einem produktiven Erwachsenenleben. Zu diesem Zweck stellt die Organisation Ansprechpartner oder organisiert pädagogische und konsultative Programme für gefährdete Jugendliche. Sie betreut und rehabilitiert unterprivilegierte, vernachlässigte, missbrauchte, entfremdete oder der Kriminalität erlegene Jugendliche. Mehrere hundert Freiwillige arbeiten in Krisenunterkünften für obdachlose Jugendliche, betreiben mobile Sozialstationen und Jugendberatungszentren oder sind als Streetworker tätig.

■ **Eran (1971) – Israelischer Verband für Telefonseelsorge**

ist ein ganzjährig arbeitender 24-Stunden-Telefonnotdienst. Rund 750 Freiwillige widmen sich 80.000 Anrufern im Jahr und bieten ein offenes Ohr, Unterstützung, Ermutigung, Anleitung, Information und Verweise an andere Hilfsorganisationen.

■ **Die Internationale Organisation der Lions Clubs (1917 – in Israel seit 1960)**

unterstützt Bürger beim Engagement in ihren Gemeinden. Mit 800 israelischen Mitgliedern bieten

die karitativen Lions Clubs medizinische Geräte, organisieren Spenden für Krankenhausprojekte wie eine Augenbank, Herzkontrollmonitoren und Diabetesforschung sowie Blutspendeaktionen. Sie gewähren Stipendien für bedürftige Schulkinder, betreiben einen freien Transport für Soldaten, unterstützen Blinde, Alte und Gebrechliche (durch die Verteilung von Decken, Heizöfen oder durch praktische Hilfe bei Wohnungsreparaturen), verteilen Nahrungsmittel an Bedürftige und nehmen an Kampagnen zur Sicherheit auf den Straßen teil.

■ **Internationaler Rotary Club (1929)**

ist ein Verbund von Geschäftsleuten und Akademikern, die auf volontärer Basis karitative Dienste leisten. Mit 1.700 Mitgliedern in Israel bieten die Rotary Clubs Unterstützung in gerichtlichen Bagatelldfällen, vergeben Stipendien, vermitteln Organtransplantationen und organisieren einen internationalen Jugendaustausch. Sie helfen Frauen, die Opfer von Gewalt wurden, und unterstützen geistig Behinderte. Darüber hinaus engagieren sie sich im Kampf gegen Drogen. Rotary fördert Krankenhäuser, Kliniken, Altenheime sowie Wohnheime für Soldaten und ist in Umweltschutzprojekten aktiv.

■ **Israelische Krebshilfe (1952)**

arbeitet mit Krebspatienten und ihren Familien. Die Israelische Krebshilfe ist im Bereich der Krebsforschung, der Vorsorge und Früherkennung von Krebserkrankungen sowie bei Rehabilitation von Krebspatienten engagiert. Sie bietet auch medizinische Dienstleistungen und fördert die berufliche Ausbildung. Die Israelische Krebshilfe kämpft an vorderster Front der öffentlichen Kampagnen für die Krebsvorsorge und -früherkennung.

■ **Magen David Adom (1930)**

arbeitet als Israels Äquivalent des Roten Kreuzes. Die Organisation bietet Erste Hilfe und andere Notfalldienste mit Ambulanzen, Erste-Hilfe-Stationen, Blutbanken sowie Erste-Hilfe-Kurse an. Zirka 6.000 junge Menschen treten jedes Jahr als Freiwillige für acht Stunden in der Woche in den Dienst der Organisation.

■ **Na'amat (1921) – arbeitende und volontierende Frauen der Histadrut – allgemeiner Gewerkschaftsverband**

bemüht sich um die Förderung des Status von Frauen aller Altersgruppen, den Schutz ihrer Rechte und die Verbesserung ihrer Lebensqualität durch ein vielfältiges Dienstleistungsangebot. Neu ist die Einrichtung eines Telefonnotdienstes durch Na'amat im organisationseigenen Zentrum zur Verhütung von Gewalt. Na'amat unterstützt auch Gesetzesreformen und die Auswahl qualifizierter Frauen für öffentliche Ämter auf lokaler oder landesweiter Ebene.

■ **WIZO (1933) – Internationale Zionistische Frauenorganisation**

betreibt Institutionen und Dienstleistungseinrichtungen für Säuglinge, Kinder, Jugendliche, Alte und Neueinwanderer. Die Organisation setzt sich auch im Bereich der Frauenförderung sowie für die engere Bindung des Judentums in aller Welt an den Staat Israel ein. Die volontäre Zionistische Frauenbewegung unterhält weltweit 50 Verbände.

■ **YAD Sarah (1976) – Organisation für die Unterstützung der Krankenpflege im eigenen Heim**

Möchte das Leben von Kranken, Behinderten, Älteren und Rehabilitationspatienten erleichtern. Es werden kurzfristig und kostenlos medizinische Geräte und

Krankenpflegeapparaturen zur Verfügung gestellt. Weitere Dienstleistungen der Organisation erstrecken sich auf Krankentransporte und Tagespflegestätten für Behinderte, Besucherzentren und individuell computergesteuerte Alarmsysteme für alte Menschen, die Kontrolle und Notruf rund um die Uhr ermöglichen. Rund 250.000 Israelis nehmen jedes Jahr die Dienste von mehr als 6.000 Volontären in Anspruch. Allein dadurch werden dem staatlichen Haushalt jährlich mehr als 250 Millionen Dollar erspart.

■ **Das Zionistische Forum (1988)**

wurde von ehemaligen „Gefangenen Zions“ gegründet, um Neueinwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion in ihrem Integrationsprozess zu unterstützen. Das Forum hat 54 Zweigstellen und arbeitet als Dachorganisation für ca. 40 Volontär- und professionelle Organisationen von Neueinwanderern. Angeboten werden Beratungsdienste, Informationen in Straf- und Zivilrechtsfragen sowie kulturelle Aktivitäten und Bibliotheksdienste.