

Klaus Ehrenheim
Ministerialrat a.D.
Rechtsbeistand für Sozialrecht
Prozessagent (Sozialgericht und Landessozialgericht)

Berlin, den 13. Juni 2004
Charles-H.-King-Str. 26
☎ 030 – 80909144
☒ 030 – 80582141
eMail: Ehrenheim@t-online.de

Zukunft des Ehrenamtes -

Was kommt nach dem Abschlussbericht der Enquete-Kommission?

– Stichworte zum Impulsreferat –

0. Vorweg

1995 Einsetzung einer Arbeitsgruppe "Ehrenamt" durch die CDU/CSU-Fraktion des Bundestages

1997 Große Anfrage im Deutschen Bundestag zur Bedeutung des Ehrenamtes

1999 "Freiwilligensurvey" des BMFSFJ (veröffentlicht: 2000)

1999 Einsetzung der Enquete-Kommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements"

1. Aussagen im Bericht der Enquete-Kommission (in Stichworten)

Statt "Ehrenamt" jetzt "*bürgerschaftliches Engagement*" (Merkmale: unentgeltlich, freiwillig, gemeinwohlorientiert, öffentlich bzw. im öffentlichen Raum, in der Regel gemeinschaftlich/kooperativ – politisch, sozial, gesellig). Anders: Unzivile Formen der Bürgergesellschaft (z.B. Despotismus/Totalitarismus, Barbarei, religiös motivierter Fundamentalismus).

Formen des bürgerschaftlichen Engagements, die das Potenzial einer aktiven Bürgergesellschaft bilden (Soziales Kapital):

- regelmäßige freiwillige (unentgeltliche) Tätigkeit;
- durch Zivilcourage gelegentliche Mitarbeit;
- Spenden;
- Beteiligung an einer Bürgerstiftung oder Organisation, einer Initiative oder einem Verband, der sich für bürgerschaftliche Anliegen engagiert.

Öffentlichkeit

Deliberative Öffentlichkeit (Protestaktionen, Versammlungen, Kundgebungen, Unterschriftensammlungen usw.) als Voraussetzung für ein Handeln im öffentlichen Raum.

Anerkennung

Anerkennungskultur umfasst traditionelle und neuere Formen der Würdigung und Auszeichnung, zum Beispiel:

- Möglichkeiten der Partizipation in Einrichtungen, Diensten und Organisationen;
- Bereitstellung von Ressourcen;
- Sichtbarmachen des Engagements in der Öffentlichkeit und in den Medien;
- Angebote der Fort- und Weiterbildung;
- Qualifizierung, geknüpft an das Bedürfnis nach Selbstentfaltung, Persönlichkeitsentwicklung und Mitgestaltung;
- Bereitstellung von Möglichkeiten und Räumen für ein möglichst frühzeitiges Lernen von bürgerschaftlichem Engagement.

Engagementförderung

Stärkung der Kultur des kooperativen Handelns und Entscheidens durch:

- Verbesserung der Rahmenbedingungen für bürgerschaftliches Engagement.
- Übertragung von Mitverantwortung mit der Möglichkeit, kompetent mitreden und mitwirken zu können.

Erwerbsarbeit und bürgerschaftliches Engagement.

- Integration in die Arbeitswelt kann wichtig für den Zugang zum bürgerschaftlichen Engagement sein.
- Bürgerschaftliches Engagement kann eine Brücke in die Arbeitswelt bauen.
- Flexiblere Arbeitszeiten und größere Freiräume verbessern die Bedingungen für bürgerschaftliches Engagement.
- Engagierte Menschen, die soziale Fähigkeiten trainieren, können und wollen diese Fähigkeiten auch in ihre berufliche Tätigkeit einbringen.
- Unternehmen können und sollen sich als "corporate citizens" verstehen.

Auch ***öffentliche Einrichtungen*** sind potenzielle Orte für engagierte Mitwirkung und Beteiligung – sie müssen sich für das Engagement von Bürgern öffnen. Ämter, Verwaltungen und gesetzliche Regelungen sollten konsequent in Richtung auf eine stärkere Bürgerorientierung weiterentwickelt und entbürokratisiert werden.

Für eine ***Öffnung der Organisationen*** nach außen wird eine verstärkte Kooperation und Vernetzung mit anderen Akteuren im Gemeinwesen und die Verbesserung der Zugangswege zu einem Engagement empfohlen.

Beteiligungsrechte stärken und neue Beteiligungsmöglichkeiten schaffen.

- Einführung bzw. Stärkung von direktdemokratischen Verfahren – Volksinitiative, Volksbegehren und Volksentscheid.
- Bestehende Beteiligungsverfahren (Verwaltungsverfahrensgesetz, Baugesetzbuch und SGB VIII) sollten durch innovative Formen wie Runde Tische, Planungszellen/Bürgergutachten, Bürgerforen und Zukunftswerkstätten ergänzt werden.

Absicherung

- Schutz und Nachteilsausgleich sollen verbessert werden.
- Gewährleistung eines angemessenen Haftpflicht- und Unfallversicherungsschutzes durch eine Kooperation zwischen den Akteuren Staat, zivilgesellschaftliche Organisationen und Versicherungswirtschaft

- Zum Ausgleich tatsächlich entstandener Aufwandskosten (Fahrt-, Telefonkosten usw.) wird empfohlen, eine allgemeine steuerfreie Aufwandsentschädigung in Höhe von 300 € jährlich einzuführen.
- Eine allgemeine Anwendung der Regelung für den Übungsleiterfreibetrag wird mit der Begründung abgelehnt, dass dies keine angemessene und wirkungsvolle Förderung des bürgerschaftlichen Engagements darstelle (Mehrheitsentscheidung – u.a. gegen die Stimmen der Abg. der Fraktion der CDU/CSU).

Bekanntheit

- Ausbau der Forschungsaktivitäten (Überarbeitung und Fortschreibung des Freiwilligensurveys).
- Untersuchung der institutionellen und organisatorischen Rahmenbedingungen.
- Erweiterung der Forschungsthemen und -gegenstände (z.B. Migranten, Arbeitslose).

Verstetigung

- Institutionelle Strukturen der Verstetigung– Kommission beim Bundestag soll für eine fortdauernde Aufmerksamkeit sorgen.
- Engere Zusammenarbeit und Abstimmung der einzelnen Ressorts hinsichtlich der Förderung.
- bundesweite Vernetzung der Organisationen des bürgerschaftlichen Engagements.

2. Was brachten die zwei Jahre seit der Vorlage des Berichts?

Kommission beim Bundestag

Am 09. 04. 2003 beschloss der Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, für die Dauer der 15. Wahlperiode einen Unterausschuss "Bürgerschaftliches Engagement" einzusetzen, der

- die Umsetzung der Beschlüsse der Enquete-Kommission vorbereitet,
- sich mit laufenden Gesetzesvorhaben und Initiativen befasst, die bürgerschaftliches Engagement betreffen,
- vor der Sommerpause 2005 eine Bilanz seiner Arbeit vorlegt,
- bei Bedarf dem Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend berichtet,
- ggf. anregt, eine gutachterliche Stellungnahme gegenüber einem anderen federführenden Ausschuss abzugeben.

Die Kommission hat in ihrer 7. Sitzung am 10. 12. 2003 ein öffentliches Expertengespräch zum Thema Schutz der bürgerschaftlich Engagierten auf der Tagesordnung gehabt. Das Protokoll ist auf der Homepage des Bundestages (www.Bundestag.de) veröffentlicht und kann herunter geladen werden (klicken Sie hierzu auf Parlament, Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dort auf den Unterausschuss Bürgerschaftliches Engagement).

Nach dem Stand vom 03. 02. 2004 sah das auf der Homepage des Bundestages veröffentlichte Arbeitsprogramm des Unterausschusses für die Zeit von Januar 2004 bis März 2005 insgesamt 12 Sitzungen vor, von denen die Sitzungen am 26. Mai 2004 (Förderung des bürgerschaftlichen Engagements durch Entbürokratisierung und verbesserte Bürgerbeteiligung), am 29. September

2004 (Zuwendungsrecht) und am 15. Dezember 2004 (Migrations- und Integrationspolitik unter dem Fokus des bürgerschaftlichen Engagements) als öffentliche Sitzungen geplant waren.

Entwicklungen auf Länderebene

In einigen Ländern wird dem bürgerschaftlichen Engagement inzwischen auch eine stärkere Aufmerksamkeit zugewendet. So hat Berlin von der Paritätischen Bundesakademie im Oktober 2003 eine Landesstudie zum freiwilligen Engagement in Berlin vorgelegt bekommen.

Einzelne Länder (Hessen und Niedersachsen) haben inzwischen Rahmenverträge mit Versicherungsgesellschaften über Haftpflicht- und Unfallversicherungen für bürgerschaftlich Engagierte (ehrenamtlich Tätige) abgeschlossen¹; andere Länder (Rheinland-Pfalz) bereiten den Abschluss solcher Rahmenverträge oder Ähnliches vor. In Schleswig-Holstein gibt es – Dank der "Landesinitiative Bürgergesellschaft" – die Möglichkeit einer Vereins-Haftpflichtversicherung.

3. Was ist in absehbarer Zukunft zu erwarten?

Erwartet wird,

- dass der **Unterausschuss "Bürgerschaftliches Engagement"** im Deutschen Bundestag seinem Auftrag entsprechend im Frühsommer 2005 über den Stand der Umsetzung der Beschlüsse der Enquetekommission "Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements" schriftlich berichten wird;
- dass das am 5. Juni 2002 in Berlin gegründete und vom BMFSFJ finanziell geförderte **"Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement"** einen Weg findet, dass die Trägerorganisationen – wie es ihr erklärtes Ziel ist – künftig mit einer Stimme sprechen und sich besser Gehör verschaffen;
- dass anlässlich der vom **"Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement"** für September 2004 geplanten Woche des bürgerschaftlichen Engagements Informationsveranstaltungen über den Versicherungsschutz für bürgerschaftlich Engagierte durchgeführt werden, die für die Betroffenen verständlich sind;
- dass jeder bürgerschaftlich Engagierte die Möglichkeiten der deliberativen Öffentlichkeit im Sinne der Durchsetzung seiner Forderungen und Wünsche nutzt.

¹ Hinweis: Vereinshaftpflichtversicherungen werden durch die angesprochenen Rahmenverträge von Hessen und Niedersachsen nicht entbehrlich!

Workshop 1: Freiwilliges Engagement älterer Menschen **Am 18. Mai 2004 im CJD Bonn**

Die Gewinnung und Bindung von Freiwilligen –

- Erfolgsfaktoren
- Hemmende Faktoren
- Organisatorische Rahmenbedingungen

Stichpunkte zum Statement

Seniorenbüros gibt es seit mehr als 10 Jahren

Ihre Kernaufgaben sind:

- Förderung des freiwilligen Engagements Älterer durch Beratung, Vermittlung, Qualifizierung und Begleitung
- Projektentwicklung und Projektförderung
- Angebote der Bildung und Fortbildung
- Angebote der Begegnung und Freizeitgestaltung

Seniorenbüros sind oft selbst Träger von Einrichtungen der Altenhilfe.

I. Erfolgsfaktoren zur Gewinnung und Bindung von Freiwilligen:

1. Hoher Bekanntheitsgrad in der Stadt, im Stadtteil, in der Kommune durch wirksame Öffentlichkeitsarbeit und aktive Beteiligung an allen kommunalen Ereignissen. Beteiligung und Förderung von Netzwerken.
2. Gute Zusammenarbeit mit der Altenhilfe und den politischen und verwaltenden Gremien der Kommune.
3. Einfache und verlässliche Kontaktaufnahme, ganztägliche Besetzung des Büros mit Hauptamtlichen und freiwilligen MitarbeiterInnen.
4. Ausreichende Zeiten für baldige ausführliche Beratungen im Seniorenbüro.
5. Gute Kenntnis von und Vermittlungsmöglichkeiten zu Vereinen, Verbänden, Initiativen und Projekten aller Tätigkeitsfelder vor Ort.
6. Begründete Zusicherung der Selbstbestimmung des zeitlichen Umfangs, der verantwortlichen Mitgestaltung und Mitbestimmung und der Teamorientierung im gewählten Feld der freiwilligen Tätigkeit.
7. Angebot der begleitenden Beratung.
8. eigene Angebote der Fortbildung bzw. Vermittlung zu solchen Angeboten
9. Möglichkeiten zur eigenen Projektentwicklung
10. Bildungsangebote aus allgemeinen Interessensgebieten (Literatur, Sprachen neue Medien usw.) die selbstorganisiert wahrgenommen werden können.
11. Aktive Kulturarbeit: Musik, Theater usw.
12. Möglichkeiten der zwanglosen Begegnung: Kaffee, Treffpunkt, Mittagstisch.
13. Vielfältige und wirksame Anerkennungskultur

Diese Faktoren sind nicht insgesamt in jedem Seniorenbüro vorhanden. Je mehr aber davon vorhanden ist, um so mehr können Freiwillige gewonnen und für eine längere Zeit gebunden werden.

II. Hemmende Faktoren

1. Die Negativseiten der oben genannten Erfolgsfaktoren, insbesondere
2. nicht vorhandene oder mangelhafte personelle Besetzung der Anlaufstelle, bzw. Besetzung der Stellen mit MitarbeiterInnen des 2.Arbeitsmarktes
3. Kontaktmöglichkeit überwiegend über den Anrufbeantworter.
4. Unzureichende und/oder schlecht zu erreichende Räumlichkeiten.
5. Unzureichende Sachmittel zur Erstattung von mit dem Engagement verbundenen Ausgaben.
6. Nichtvorhandene Übereinstimmung des Konzepts der Freiwilligenarbeit im Seniorenbüro mit den kommunalpolitischen Erwartungen an freiwillige Tätigkeiten als Lückenbüßer und Ersatz für aufgegebene berufliche Arbeit.

III. Organisatorische Rahmenbedingungen

1. gute und gut gelegene Räumlichkeiten mit guten Arbeitsbedingungen
2. Hauptamtliches Personal
3. förderliche Zusammenarbeit zwischen Trägern und MitarbeiterInnen
4. Finanzielle verlässliche Absicherung der Anlaufstelle (z.B. Seniorenbüro) zur Förderung des freiwilligen Engagements
5. ausreichende Versicherungen für die Freiwilligen
6. Erstattungen der Auslagen

Konsequenzen – Forderungen

Seniorenbüros und andere engagementfördernde Infrastruktureinrichtungen für ältere Menschen haben sich zu wichtigen Knotenpunkten der lokalen und regionalen Engagementförderung herausgebildet, Sie übernehmen wichtige Schnittstellenfunktionen in der kommunalen Altenarbeit sowie lokalen Bürgergesellschaft.

Die Bedingungen ihrer Existenz sind jedoch vielfach gefährdet.

Es müssen daher tragfähige Finanzierungskonzepte zur Stabilisierung und Sicherung der Infrastruktur entwickelt werden. Erforderlich ist die Entwicklung von Modellen der institutionellen Förderung, in denen die Finanzierungsverantwortung auf mehreren Schultern verteilt wird (Länder, Kommunen, gemeinnützige Organisationen etc.). (vgl. Empfehlungen der Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ sowie Aktionsprogramm des Bundesnetzwerkes BBE)

Petra Dierkes, Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE)

Gut Leben in der einen Welt – Globales Lernen im Dritten Lebensalter Ein zielgruppenorientiertes Projekt der KBE in Kooperation mit Misereor

Gewinnung und Bildung von Freiwilligen – Erfolgsfaktoren, hemmende Faktoren, organisatorische Rahmenbedingungen

Ein Projekt, das das freiwillige Engagement von älteren Menschen fördern will, ist immer in Bezug zu und in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Veränderungsprozessen zu sehen und zu planen. Wichtig in diesem Zusammenhang ist die demografische Entwicklung in Deutschland die zeigt, dass der Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung rapide zunimmt, auf der anderen Seite der Anteil der Jüngeren stetig sinkt. Die Zeit nach Erwerbsarbeit und Familienphase dehnt sich zudem immer weiter aus, Menschen gehen früher in Rente oder werden erwerbslos, zudem erreichen sie ein immer höheres Alter.

Aktiv altern

Die Erfahrung der Katholischen Erwachsenenbildung zeigt: In dieser Situation suchen ältere Menschen Gestaltungsräume für ein erfülltes Leben – auch in der Erwachsenenbildung. Nach einer eher institutionell bestimmten Bildungsphase (schulische und berufliche Bildung) suchen sie dabei auch Orte von Bildung, die zu einer aktiven und selbstgewählten Lebensgestaltung beitragen. Ältere Menschen wollen dabei (weiter) mitreden, Zukunft gestalten, sie wollen Verantwortung übernehmen. Mit der 68er-Generation wächst dabei eine neue Generation in das „Ruhestandsalter“, die es mehr gewohnt ist, sich in politische und gesellschaftliche Fragen gestalterisch einzumischen und sich zudem auch den globalen Herausforderungen und Problemen zu stellen.

Innovatives Projekt mit guten Startvoraussetzungen

Hier knüpft das Projekt der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) – in enger Zusammenarbeit mit Misereor und der Initiative „einfach anders alter“ - erfolgreich an. Über 130 Interessierte haben sich seit Januar 2003 beworben, um sich zu MultiplikatorInnen ausbilden zu lassen, die haupt- neben- oder ehrenamtlich Globales Lernen mit Menschen im Dritten Lebensalter in Gruppen initiieren, beraten und begleiten wollen. „Gut leben in der einen Welt – Globales Lernen im Dritten Lebensalter“, verknüpft in seinem Konzept Erwachsenenbildung mit Menschen im dritten Lebensalter, politische Bildung, Persönlichkeitsbildung und Eine-Welt-Arbeit. Die Ausschreibung zur Teilnahme an der Qualifizierung wurde an alle KBE-Mitglieder verschickt und an interessierte Einzelpersonen und (Aktions-)gruppen, die in Kontakt mit Misereor stehen. Beworben haben sich erfahrene ErwachsenenbildnerInnen und Menschen aus der „Eine Welt Szene“; dabei waren zweidrittel der Bewerbungen von Männern. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Die Teilnahme ist kostenlos, nur die anfallenden Fahrtkosten müssen von den Teilnehmenden selbst getragen werden.

„Globales Lernen“

ist ein schillernder und zugleich einladender Terminus, der die an der Fortbildung Interessierten ein vielversprechendes Programm erwarten lässt. Globales Lernen wird von uns verstanden als das Lernen über Globalisierung mit dem Leitbild der „nachhaltigen Entwicklung“ und zielt auf Wissens- und Kompetenzerwerb zum Umgang mit Komplexität. Globales Lernen heißt, praktisch und theoretisch Bezug zu nehmen auf die Dimensionen und Herausforderungen des Lebens in der Einen Welt. Themen wie weltweite Gerechtigkeit, die Veränderung unserer natürlichen Umwelt, Migration oder die Bewahrung des Friedens stehen dabei im Mittelpunkt.

Die TeilnehmerInnen

an der Qualifizierung kommen aus zwei Bereichen: Zum einen aus der Erwachsenenbildung – zumeist mit geringen Kenntnissen in der Eine-Welt-Arbeit – und zum anderen aus der Arbeit im Umfeld der Eine-Welt-Arbeit – zumeist mit geringen Kenntnissen in der Erwachsenenbildung. Diese Ausgangssituation ist die Grundlage bei der Bestimmung der Ziele (und letztlich auch bei der Auswahl der Methoden, da mit einem großen Potential von Fachleuten – in dem einen oder anderen Gebiet - zu rechnen ist, die somit auch sinnvoll voneinander lernen können).

Die Ziele und Themen

Die MultiplikatorInnen des Globalen Lernens im Dritten Lebensalter erhalten während der Qualifizierung sowohl Kenntnisse im Bereich der Erwachsenen-/Altersbildung, als auch im Bereich Eine-Welt-Arbeit.

Die MultiplikatorInnen sollen

- pädagogische Kompetenz, insbesondere für die Arbeit mit älteren Menschen, erwerben
- Handlungsgefüge, Handlungsfelder und Handlungsansätze der Eine-Welt-Arbeit kennen lernen
- Fragen der Verantwortung in der Weltgesellschaft auf sich selbst beziehen und beantworten können
- Gruppenarbeit und Gruppenprozesse verstehen, beraten und auch leiten können,
- die eigene Rolle als MultiplikatorIn bestimmen und einüben,
- sich philosophisch/theologisch in den Fragen vom „guten Leben“ unter den Bedingungen der globalisierten Welt orientieren können
- Medienkompetenz erwerben

Die Qualifizierung

der MultiplikatorInnen wird an vier Standorten in Deutschland - in Bremen, Mainz, Freising und Berlin, Bad Saarow – durchgeführt und beginnt im Sommer 2004. Sie umfasst zwei Phasen:

1. Phase zwei dreitägige Fortbildungen im Sommer und Herbst 2004
(das Fortbildungskonzept für diese Phase wird z.Z. erarbeitet)

2. Phase Umsetzung der Fortbildungsinhalte in die Arbeit mit (bestehenden oder neu gebildeten) Gruppen
diese Phase wird durch drei jeweils zweitägige Treffen begleitet

Die Fortbildung wird im Sommer 2005 mit einer Abschlusstagung und der Vergabe der Zertifikate abgeschlossen.

Weitere Informationen zu dem Projekt unter www.kbe-bonn.de.

Weitere Impulse in: „Bildung lebenslang, Leitlinien einer Bildung im dritten und vierten Alter“, Hrsg. KBE; zu bestellen bei der Bundesgeschäftsstelle der KBE, Tel.: 0228-9 02 47 13

Dr. Johannes-Jürgen Meister

Statement zu "Gewinnung und Bindung von Freiwilligen"
im Rahmen des Workshops "Freiwilliges Engagement älterer Menschen"

1. Aufbau einer lokalen Initiative im sozialen Bereich: freiwilliges ehrenamtliches Engagement älterer Menschen "Senioren helfen Senioren".

Eine gute Idee zu einer Initiative allein genügt nicht. Gerade, wenn es nicht um ein ganz spezifisches Thema im Bereich Freizeit, Hobby, Kultur u. ä. handelt, ist eine sorgfältige Beobachtung und Analyse der kommunalen gesellschaftlichen Szene erforderlich. Welche sozialen Einrichtungen, Organisationen und Institutionen mit der Zielsetzung und dem Zweck "Soziales Engagement", "Selbsthilfe" gibt es bereits vor Ort? Gibt es andere ehrenamtliche Selbsthilfen? Was sind deren Ziele und Zwecke? Welche Schwerpunkte haben diese anderen Selbsthilfegruppen? Wie groß ist der potentielle Einzugsbereich? Es ist etwas anderes, eine solche Selbsthilfe in einer Großstadt ins Leben zu rufen oder in einer Kleinstadt.

2. Um seine eigenen Vorstellungen und Ziele zu überprüfen, sind Kontakte zu allen lokal-regionalen Wohlfahrtsorganisationen, Einrichtungen (z.B. Altenheim), Kirchen, Hilfsorganisationen sowie vorhandene Selbsthilfevereine notwendig. Auch eine gute Idee wird sich nur schwer "am Markt" durchsetzen und Mitstreiter finden, wenn es bereits Einrichtungen und Gruppen am Ort gibt, die ähnliche oder gleiche Ziele verfolgen. Wie groß sind diese? Wie erfolgreich arbeiten sie? Was halten die großen Wohlfahrtsorganisationen von einem solchen Engagement? Wie schätzen sie den Bedarf aufgrund ihrer Kenntnis ein?

3. Noch vor einem ersten Treffen von gleichgesinnten Mitstreitern ist eine wirkungsvolle Öffentlichkeitsarbeit wichtig. Wenn man keiner anderen Organisation angehört und so eine Basis hat, um für seine Idee zu werben, ist dieser Weg der einzige, um überhaupt an Gleichgesinnte heranzukommen. Dazu bedarf es guter Kontakte zur lokal-regionalen Presse, evtl. eines privaten lokalen Radio- und Fernsehsenders. Persönliche Kontakte zu Redakteuren sind hier natürlich besonders hilfreich.

4. Die Pressemitteilung muss kurz, klar, verständlich (kurze Sätze) und ansprechend sein. Auf einer knappen DIN A4 Seite muss das Anliegen gut "rüber kommen". Eine Kontakt-Adresse darf auf keinen Fall fehlen.

5. Zu einem der ersten Treffen sollte die Presse eingeladen werden, denn deren Berichte sind ein sehr nützlicher, kostenloser Werbeträger. Ebenso sollte man Vertreter der örtlichen Wohlfahrtsorganisationen und nach Möglichkeit auch Vertreter des Stadtrats, wenn man eine Initiative im sozialen Bereich plant. Der lokale Sozialbeirat der Stadt kann hier ein weiterer möglicher Ansprechpartner sein.

6. Aufmerksamkeit erweckt auch ein Info-Stand, vornehmlich am Wochenende, wenn Markttag ist. Notwendig ist hier natürlich auch ein gutes Info-Material. Anziehend sind Materialien, die Kinder anlocken, um mit den Erwachsenen ins Gespräch zu kommen. Gut macht es sich, wenn man mit der Presse gemeinsam Bilder aus seinen Aktivitäten als Blickfang auf einer Pinwand heftet. Diese Bilder werden dann auch in der Presse veröffentlicht.

7. Um Mitglieder in einem ehrenamtlichen, freiwilligen sozialen Engagement zu binden und zu halten, erscheint es wichtig, dass jeder sich in seiner individuellen Persönlichkeit einbringen kann mit seinen spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten, so dass er das Gefühl bekommt, sein persönliches Engagement wird gebraucht, er kann frei entscheiden, was und wie viel er in die Selbsthilfe einbringen will.

8. Es ist nicht leicht, in einem freiwilligen ehrenamtlichen Engagement im sozialen Bereich an die Hilfebedürftigen heranzukommen. Es fällt vielen schwer, sich selbst und seinen Mitmenschen einzugestehen, dass man fremde Hilfe und Unterstützung bei der Bewältigung des Alltags benötigt. Neben Wohlfahrtseinrichtungen, die nicht selten die Hilfebedürftigen aus ihrer beruflichen Tätigkeit kennen, aber auch Ärzte und Apotheken kennen diese Menschen gut und können so für die Selbsthilfegruppe gute Vermittler und Werbeträger sein.

9. Es ist auch wichtig, nicht zu große Pläne und Ziele gleich zu Anfang zu haben und zu verfolgen. Sich selbst zu überfordern, unrealistisch ideale Vorstellung von seinem Engagement zu haben, kann leicht zum Scheitern führen. Und man braucht auch einen langen Atem, Ausdauer und Geduld.

Hans Rohlfing, Komba-Gewerkschaft

Workshop zum ehrenamtlichen Engagement älterer Menschen am 18.05.2004 in Bonn

1. Kurze Eingangsbemerkungen zum Verhalten der älteren Generation nach einer Studie des Instituts für Demoskopie in Allensbach – Kurzdarstellung während der Tagung –
2. Ältere Menschen stehen zwischen Belastungen, Entpflichtungen und Verpflichtungen. Es gibt Diskrepanz zwischen historisch zunehmenden Kompetenzen, zunehmend ungenutzten Potentialen des Alters und ebenfalls eher noch zunehmenden Entpflichtungen zu lösen.
3. Grundvoraussetzung für die Gewinnung und Bindung von ehrenamtlich tätigen Bürgerinnen und Bürgern ist die Motivierung und damit die Überzeugungskraft des „Personals“, in der Regel durch hauptamtlich tätige Mitarbeiter in entsprechenden Einrichtungen, die für den Einsatz ehrenamtlicher Kräfte werben.
4. Was können Motive für das freiwillige Engagement sein, bei deren ehrenamtlicher Mitarbeit auch ein möglicher persönlicher Erfolg gesehen wird?
 - Suche nach sozialem Kontakt und Gemeinschaft,
 - Solidarität mit sozial Schwächeren,
 - Wissensdurst, sich neue Erfahrungswelten erschließen,
 - Die Einsicht, gebraucht zu werden, z. B. in der Betreuung kranker, pflegebedürftiger Menschen,
 - Gesellschaftliche Mitverantwortung,
 - Wissen und Erfahrung weitergeben, z. B. in vielfältiger Fachkursen der VHS, in Berufsorganisationen, Akademien usw.,
 - Neubeginn nach einer persönlichen Krise,
 - Wunsch, seine beruflichen Fähigkeiten weiter einzusetzen,
 - Gleichgesinnte finden.

Wichtig: Motivlage erkennen und die Notwendigkeit, die jeweils individuellen Bedürfnisse und Motive zu erspüren und/oder zu thematisieren.

5. Hemmende Faktoren können sein:
 - Angst davor, ausgenutzt zu werden,
 - Angst vor Überforderung,
 - Ausdehnung des zunächst zeitlich befristeten Einsatzes,

- Familiäre Belastungssituationen,
- Zwang zur Mitgliedschaft,
- Finanzielle Situation,
- Weite Anfahrtswege und unzureichende Entschädigung,
- Zu wenig Anerkennung und Wertschätzung.

6. Konsequenz aus 5.:

Soweit möglich, klare organisatorische Rahmenbedingungen festlegen, z. B. hinsichtlich des zeitlichen Einsatzes, des erwarteten persönlichen Engagements, Entschädigungsfragen u. ä.

7. Erfahrungsbeispiel zur Gewinnung und Bindung von älteren Kolleginnen und Kollegen für die Seniorenarbeit in der Komba-Gewerkschaft.

- Kurzdarstellung während der Tagung -

Dr. Barbara Keck, BASIQ GmbH

Gewinnung und Bindung von Freiwilligen

Erfahrungen aus dem BIVA-Projekt in der Zusammenarbeit mit der BASIQ:
Multiplikatoren zur Qualifizierung von Heimbeiräten

Erfolgsfaktoren für die Gewinnung, Bindung:

- Öffentlichkeitsarbeit über Auftaktveranstaltung (ca. 30-70 Personen) zur Information von Verbänden und weiteren Akteuren, die später die Multiplikatoren bei ihrer Aufgabe unterstützen können (z.B. Vertreter der Krankenkassen, der Heimaufsicht, der Trägerverbände)
- nicht nur Information sondern auch Diskussion über das Projekt bei der Auftaktveranstaltung
- Projektbeirat (ca. 10 Personen) bestehend aus Sprechern der Multiplikatoren, Projektleitung, Ministerium und weiteren Akteuren, die später die Multiplikatoren bei ihrer Aufgabe unterstützen können (z.B. Vertreter der Krankenkassen, der Heimaufsicht, der Trägerverbände)
- kontinuierliche Pressearbeit in den regionalen Medien, erst durch Ministerium und Projektleitung später auch durch die Multiplikatoren selbst
- klares Anforderungs- und Aufgabenprofil für die Multiplikatoren
- kontinuierlicher Informations- und Erfahrungsaustausch
- Bildung einer Landesarbeitsgemeinschaft der Multiplikatoren
- Einbindung von Multiplikatoren bei Fachgremien und –veranstaltungen (z.B. Pflegeausschuss, Pflegekonferenz, Heimleitertreffen oder Treffen der Heimbeiräte organisiert durch Träger oder Heimaufsicht)

Hemmende Faktoren:

- trotz Information Missverständnisse über die Aufgaben der Multiplikatoren (Ängste z.B. der Träger/Heimleitungen „Multiplikatoren = verlängerter Arm der Heimaufsicht“)
- Skepsis gegenüber den Ehrenamtlichen statt offener Arme (so etwas ist am Anfang sehr entmutigend)
- falsches Verhalten der Ehrenamtlichen (wie z.B. sich aufdrängen mit Druck, als „Besserwisser“ auftreten)
- trotz des Wissens über die Bedeutung der Nachhaltigkeit zögerliche Unterstützung nach dem (zu kurzen) Projektzeitlauf
- fehlende Erstattung von Aufwand wie z.B. Reisekosten

Dieter Wagner, BegegnungsCentrum Haus im Park der Körber-Stiftung

Freiwilliges Engagement - Interne Einbindung

1. Kurz-Info zum BegegnungsCentrum Haus im Park

Das Haus im Park spricht täglich ca. 400 Besucher und Patienten über Bildungs- und Freizeitangebote, ein Cafe / Restaurant, eine Krankengymnastikpraxis und einen ambulanten Haus- und Pflegedienst an. Im Haus im Park arbeiten 74 Mitarbeiter überwiegend in Teilzeit sowie 60 Honorarkräfte als Dozenten. Eine besondere Bedeutung hat die Förderung des freiwilligen Engagements. Zur Zeit sind 79 Mitarbeiter ehrenamtlich tätig.

2. Einbindung der freiwillig engagierten Mitarbeiter in die Organisationsstruktur

- Bewerbungsgespräche mit Leitung des Hauses und mit dem für den jeweiligen Aufgabenbereich verantwortlichen Mitarbeiter
- Aufgabenumschreibung und Anforderungsprofil pro Bereich
- Festlegung von Ausstiegskriterien
- „Schnupperphase“ zum gegenseitigen Kennenlernen
- Einarbeitungsphase
- Teilnahme an entsprechenden Teambesprechungen
- Teilnahme an Gesamtteambesprechungen
- Weiterbildung nach Bedarf
- Versicherung und Aufwandsentschädigung
- Hauspezifische Vergünstigungen wie Essen und Schwimmen zu Mitarbeiterpreisen
- Einladung zu Betriebsausflügen und Weihnachtsfeiern
- Ehrung bei Jubiläen
- Blumen bei Geburtstag

Zusammenarbeit zwischen hauptamtlichen und freiwillig engagierten / ehrenamtlichen MitarbeiterInnen – Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit

Beim Träger

1. Allgemein

Ehrenamt wird verbindlich von Einrichtung gewollt (findet sich z.B. im Leitbild wieder).

2. Konkret

- 2.1. Die Einbindung in die Organisationsstruktur ist geregelt (hauptamtlicher Ansprechpartner, Mitarbeiterbesprechungen, Einsatzzeiten).
- 2.2. Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten für die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiter sind festgelegt.
- 2.3. Für die ehrenamtlichen Tätigkeiten gibt es ein Anforderungsprofil.
- 2.4. Gegenseitigen Erwartungen werden (u.a. wieviel Zeit ist füreinander da, Formen und Umfang von Anerkennung) vorab geklärt.
- 2.5. Es gibt eine strukturierte Einarbeitungsphase.

Bei den ehrenamtlichen Mitarbeitern

- Klare Position zur freiwilligen Tätigkeit
- Akzeptanz der Regelungen des Trägers
- Akzeptanz der „Stimmung“ / des Umgangs beim Träger
- Qualifikation für Aufgabenbereich
- Zuverlässigkeit

Freiwilliges Engagement – Externe Vernetzung

Zur externen Kooperation gehören:

- Gründung und Mitarbeit in einer regionalen Freiwilligen-Agentur
- Unterstützung von Gruppierungen, die Freiwillige suchen
- Förderung von Veranstaltungen zur Anerkennung von Freiwilligenarbeit in der Region
- Unterstützung von Selbsthilfegruppen
- Mitarbeit im Aktivoli-Netzwerk, einem Zusammenschluß, der mit unterschiedlichen Aktivitäten freiwilliges Engagement in Hamburg fördert
- Vorträge zum Thema Engagementförderung (auf Anfrage)
- Mitwirkung beim europäischen Volontariat

Stefan Bischoff, ISAB Köln

Erste Ergebnisse aus dem Bundesmodellprogramm "Erfahrungswissen für Initiativen EFI"

- Das Modellprogramm „Erfahrungswissen für Initiativen EFI“ (2002 – 2006) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird in Kooperation mit zehn Bundesländern durchgeführt. In 35 Kommunen werden fast 1.000 Senioren als *seniorTrainerinnen* weitergebildet und von ihrer örtlichen Agentur für Bürgerengagement bei der Weitergabe ihres Erfahrungswissens und der Wahrnehmung der Rolle der *seniorTrainerin* unterstützt.
- Das EFI-Programm will ein positiveres Altersbild und die Einbindung älterer Menschen in der Gesellschaft fördern, zu der Weiterentwicklung der Bürgergesellschaft beitragen und eine gesellschaftliche Balance zwischen Alt und Jung unterstützen. Ziel ist es zu zeigen, was Ältere in der Rolle der *seniorTrainerin* für die Gesellschaft leisten können. Viele Senioren sind nach dem Ausscheiden aus dem Beruf im neuen Lebensabschnitt Alter auf der Suche nach einer Rolle, in der sie sich für sich selbst und für andere engagieren können, in der sie erfahren, dass sie gebraucht werden und in die sie ihr Erfahrungswissen einbringen können. Hier setzt das EFI-Programm mit der Idee an, sie für die Rolle der *seniorTrainerin* zu gewinnen, sie bei ihrer Rollenfindung und bei ihrem Engagement für Initiativen, Vereine und Einrichtungen zu unterstützen.
- Zudem wird ein Handlungs- und Strukturkonzept erprobt, mit dem das Erfahrungswissen Älterer für Initiativen, Vereine und Einrichtungen im Freiwilligenbereich nutzbar gemacht werden kann und das auch in andere Kommunen übertragbar ist. Durch die Entwicklung und Erprobung eines innovativen Weiterbildungsangebotes wird ferner eine Fortbildungslücke im Bereich der Altenbildung und der Engagementförderung geschlossen.
- Die positive Resonanz der Älteren auf das Rollenangebot der *seniorTrainerin*, ihre Bereitschaft, die vom EFI-Programm gebotene Chance aufzugreifen, ihr Erfahrungswissen für die Gemeinschaft nutzbar zu machen, hat gezeigt, dass neue Potenziale der Älteren aktiviert und zur Mitwirkung gewonnen werden können. *SeniorTrainerinnen* sind Pioniere einer stärker zivilgesellschaftlichen Orientierung des bürgerschaftlichen Engagements der Älteren. Die Zahl der Bewerbungen und die Nachfrage, sich zum *seniorTrainerin* weiterzubilden und aktiv zu werden, war viermal so groß, wie die Zahl der im EFI-Programm verfügbaren Kursplätze. Über 400 Ältere haben bis 2004 die Weiterbildung bereits abgeschlossen und stellen durch vielfältige Aktivitäten ihr Erfahrungswissen gemeinwesenbezogenen Projekten und Initiativen zur Verfügung.
- Die von *seniorTrainerinnen* in verschiedenen Engagementbereichen wahrgenommenen Tätigkeiten und Funktionen lassen sich nach den bisherigen Erfahrungen zu fünf Rollen bündeln: Berater und Unterstützer, Initiator von Projekten, Anreger und Vernetzer von bürgerschaftlichem Engagement, Wissensvermittler, Moderator des *seniorTrainerinnen*-Kompetenzteams. Sie engagieren sich dabei bisher in vier Wirkungs- bzw. Handlungsbereichen:
 - in einer bestehenden Freiwilligenorganisation (Initiative, Verein, Verband, etc.)
 - in einem neuem Projekt und/ oder Gruppe, die von ihr/ ihm ins Leben gerufen wurde
 - im Freiwilligenbereich ihrer Kommune zur Verbesserung der Rahmenbedingungen und Zugangschancen zum freiwilligen Engagement
 - als Unterstützer der Selbstorganisation im *seniorTrainerinnen*-Kompetenzteam in enger Kooperation mit der örtlichen Agentur für Bürgerengagement
- Die Weiterbildung von Älteren zu *seniorTrainerinnen* stützt sich auf curriculare Empfehlungen. Dabei wurde den Teilnehmern in jeweils dreimal drei Tagen und zwei integrierten praktischen Lernphasen die Gelegenheit eröffnet, auf dem Hintergrund ihres reichen „Erfahrungswissens“ und ihrer Interessen konkrete Handlungsvorstellungen für ein Engagement „für Initiativen“ zu

entwickeln. Die hierzu angebotenen Themen und Methoden konnten die *seniorTrainerinnen* in dreierlei Hinsicht unterstützen: Auf ihrer Suche nach geeigneten, (zu ihnen) passenden Handlungsformen, bei der Aneignung von „rollenspezifischen Kompetenzen“ und beim Erwerb von Kenntnissen über die Strukturen und Besonderheiten des Freiwilligensektors. Die Verknüpfung von Rollenfindungen und Kompetenzerweiterungen mit praktischen, anwendungsbezogenen Aufgaben für die künftigen *seniorTrainerinnen* haben sich als ebenso lernförderlich erwiesen wie die fachliche und organisatorische Unterstützung der Weiterbildung durch die beteiligten Bildungseinrichtungen und Agenturen für bürgerschaftliches Engagement.

- Während und nach der Weiterbildung benötigen die *seniorTrainerinnen* eine örtliche Anbindung sowie Unterstützung bei der Erschließung neuer Tätigkeitsfelder und der Selbstorganisation. Diese Unterstützung wird durch die im Programm mitwirkenden Selbsthilfekontaktstellen, Seniorenbüros und Freiwilligenagenturen geleistet. Diese Agenturen bilden im EFI-Programm zentrale Schaltstellen zwischen *seniorTrainerinnen* und den anderen Akteuren und erfüllen mehrere Funktionen. Sie sind für die Gewinnung der Weiterbildungsteilnehmer zuständig und stehen den *seniorTrainerinnen* als "Berater" und "Moderatoren" zur Seite. Sie stellen ihnen Büroinfrastruktur und Internet-Zugänge zur Verfügung. Sie unterstützen sie beim Zugang zu Institutionen, bei der lokalen Öffentlichkeitsarbeit und fördern die (örtliche) Selbstorganisation sowie den Erfahrungsaustausch der *seniorTrainerinnen*. Bei der Umsetzung dieser Unterstützungsleistungen hat es sich als förderlich erwiesen, wenn die Agenturen auf ein breites Förderverständnis, eine gute Ressourcenausstattung und Vorerfahrungen bei der Initiierung und Unterstützung selbstorganisierter Gruppen aufbauen konnten. Auch das vorhandene Management- und Projektsteuerungswissen der Agenturen spielte dabei eine Rolle.
- Zur Sicherung der Nachhaltigkeit ist es wichtig, dass *seniorTrainerinnen* weitgehend selbstorganisiert ihre Belange wahrnehmen und hierzu örtliche *seniorTrainerinnen*-Kompetenzteams. Die Agenturen können hierzu Strukturen und den Raum für die *seniorTrainerinnen* schaffen, damit diese weitgehend selbstorganisiert ihre Belange wahrnehmen können. Die *seniorTrainerinnen* sind ihrerseits gefordert, als Produzenten und Ko-Produzenten benötigter Unterstützungsleistungen. Diese Form der Zusammenarbeit mit engagierten Älteren erfordert von den Agenturmitarbeitern ein erweitertes Rollenverständnis. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass *seniorTrainerinnen* die Möglichkeiten zum Lernen in der Gruppe begrüßen und die Impulse aufgreifen, nach Abschluss der Kurse örtliche Kompetenzteams zu gründen. In einigen Kommunen sind solche örtlichen Kompetenzteams von *seniorTrainerinnen* bereits entstanden.

Kontakt:

ISAB Köln
Stefan Bischoff
Overstolzenstr. 15
50677 Köln

Tel: 0221 - 41 20 94
Fax: 0221 - 41 70 15
eMail: isab@isab-institut.de
HP: www.isab-institut.de
www.efi-programm.de

ISAB-Institut, Köln, 06.05.04

IRMTRAUD PÜTTER

Am Hang 37
40882 Ratingen
Tel. 02102 / 8 37 92

27/04/04

**BAGSO – Geschäftsstelle Nationaler Aktionsplan
Workshop 1: Freiwilliges Engagement älterer Menschen
am 18. Mai 2004 im CJD Bonn**

Statement zu: „Die äußeren Rahmenbedingungen für das ehrenamtliche Engagement älterer Menschen – Öffentliche Förderung, Weiterbildung, Anerkennung, finanzieller Ausgleich, Freistellungsregelungen, Entbürokratisierung“

Gesellschaftliche Teilhabe / bürgerschaftliches Engagement

1. Mein persönlicher Blickwinkel / der Erfahrungshintergrund

Einige wenige Aussagen zur Person

2. Rolle der NGOs in einem demokratisch organisierten Staat

Einführung

3. Ehrenamt / erwerbsfreie Zivilarbeit

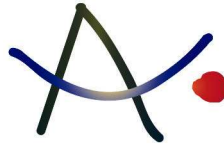
Charakterisierung: Ehrenamt
Beziehung: hauptamtlich Tätige / Ehrenamt
Rahmensetzungen: Ehrenamt / erwerbsfreie Zivilarbeit

4. Politische Rahmensetzungen

Anregungen
Konkrete Impulse, um die Attraktivität des Ehrenamtes zu erhöhen

5. Anerkennungskultur

Konkrete Hinweise auf zwei Aktivitäten von Frauenorganisationen in den letzten Jahren



Alzheimer Gesellschaft Baden-Württemberg e.V.

Alzheimer Gesellschaft BW - Haussmannstr. 6 - 70188 Stuttgart
Telefon 0711 / 24 84 96-60, Fax 0711 / 24 84 96-66, E-Mail info@alzheimer-bw.de, Internet www.alzheimer-bw.de

Qualifizierung, Begleitung und Anerkennung von freiwilligen MitarbeiterInnen in Betreuungsgruppen für Demenzkranke in Baden-Württemberg

Ausgangssituation:

Das Konzept der Betreuungsgruppen für Demenzkranke basiert wesentlich auf freiwilliger Mitarbeit: Demenz-kranke Menschen werden von einer Fachkraft und mehreren freiwilligen MitarbeiterInnen jeweils im Rahmen einer 1:1-Betreuung ein bis zwei mal wöchentlich für drei Stunden betreut, um pflegende Angehörige zu entlasten.

Freiwillige MitarbeiterInnen:

Der Personenkreis der freiwilligen Mitarbeiterinnen in den Betreuungsgruppen besteht den Ergebnissen einer Umfrage und den Erfahrungen der Mitarbeiterinnen der Alzheimer Gesellschaft Baden-Württemberg e.V. zufolge aus

- rd. 95 % Frauen
- rd. 5 % Männer
- rd. 50% über 60-Jährigen
- rd. 50 % berenteten Personen
- Personen, von denen etwa 1/3 eine oder mehrere weitere ehrenamtliche Tätigkeit(en) ausübt

Koordination der Betreuungsgruppen:

Die Alzheimer Gesellschaft Baden-Württemberg e.V. berät, unterstützt und begleitet die mittlerweile rund 140 Betreuungsgruppen in Baden-Württemberg beim Aufbau und im weiteren Verlauf. Unter anderem bietet die Alzheimer Gesellschaft Baden-Württemberg e.V. seit sechs Jahren landesweite und regionale Fortbildungsveranstaltungen an, die sehr stark nachgefragt werden.

Fortbildungen für freiwillige MitarbeiterInnen

Die Alzheimer Gesellschaft Baden-Württemberg e.V. legt Wert darauf,

- dass freiwillige MitarbeiterInnen in den Genuss von spezifischen, d.h. auf diesen Personenkreis zugeschnittene Fortbildungsangebote kommen
- dass das Fortbildungsangebot auf die jeweiligen Einsatzbereiche der freiwillig Engagierten und vor allem auch auf das System, in dem sie arbeiten, abgestimmt sind (Fortbildungsstruktur der Alzheimer Gesellschaft Baden-Württemberg e.V., die verschiedene Zielgruppen berücksichtigt)
- dass freiwillige MitarbeiterInnen in angemessenem Umfang einen kostenfreien Zugang zu solchen Fortbildungsangeboten haben
- dass die TeilnehmerInnen der Fortbildungen genügend Zeit zum Erfahrungsaustausch haben und sich persönlich einbringen können

Außerdem berücksichtigt sie,

- dass als Ausdruck von Anerkennung und Wertschätzung bei einer mehrtägigen Veranstaltung ein Wohlfühlaspekt berücksichtigt werden kann, auch auf dem Hintergrund der Selbstpflege, da mehrere freiwillig Engagierte in verschiedenen Bereichen tätig sind
- dass die Inhalte der Fortbildung eine Bereicherung für die Gesamtpersönlichkeit der TeilnehmerInnen sein können

Die Erfahrungen bei den Fortbildungsveranstaltungen zeigen,

- dass ein Großteil der freiwillig engagierten Personen großen Wert darauf legt fachlich angeleitet und weitergebildet zu werden (regelmäßige Teambesprechungen und Fortbildungsangebote)
- dass freiwillige MitarbeiterInnen vor allem sehr praxisorientierte Fortbildungen schätzen, sowohl was die Inhalte, als auch die Auswahl der ReferentInnen betrifft
- dass spezifische Fortbildungen sehr gut geeignet sind, das freiwillige Engagement anzuerkennen und wertzuschätzen

Sabine Hipp

Erich Kerkhoff, ALTERAktiv Siegen e.V.

Freiwilliges Engagement älterer Menschen

äußere Rahmenbedingungen für das ehrenamtliche Engagement älterer Menschen

- öffentliche Förderung
- Weiterbildung
- Anerkennung
- finanzieller Ausgleich
- Freistellungsregelungen
- Entbürokratisierung

Definitionen:

Freiwilliges/ehrenamtliches Engagement wird in diesem Zusammenhang unter folgenden Prämissen bewertet:

- a) Als selbstgewähltes Handeln in der nachberuflichen Lebenszeit⁽⁵⁾.
Daraus folgt, dass die Ausübung (partei-) politischer Mandate und deren Bedingungen hier unbeachtet bleiben.
- b) Als unverzichtbare Bemühung bei den Zielen, individuelle Kompetenzen zu erhalten und Einbrüche im eigenen Lebenslauf zu bewältigen. Daraus ergibt sich die Begrenzung auf ein **Handeln**, das von reflektierten Überzeugungen getragen wird (und die Bedingungen im sozialen Umfeld beeinflusst) - im Unterschied zu einer selbstgewählten **Beschäftigung** bzw. Aktivität (Sport, Hobbies).
- c) Als Handeln auf der kommunalen Ebene, denn vor allem die Kommune ist der Ort, an dem auch ältere Menschen ihre Erfahrungen und Handlungsmöglichkeiten wirksam einsetzen können.

Thesen

1. öffentliche Förderung

Die oft einseitige Bewertung der Kommune als Wirtschaftsstandort steht in Konkurrenz zu anderen Zielen; sie führt dazu, freiwilliges Engagement lediglich als geldwerten Nutzen für die Kommune wahrzunehmen. Ein Engagement, das sich ökologischen oder friedenspolitischen Fragen zuwendet oder den Problemen gesellschaftlich produzierter Ungleichheit, wird oft als störend empfunden. Vergleichbare Aussagen gelten weitgehend auch für Wohlfahrtsverbände und Kirchen.

2. Weiterbildung

Bildung / Weiterbildung ist eine Investition in die eigene Person. Diese Investition ist für den alternden Mensch unverzichtbar (z.B. Erwerb von Medienkompetenz) wenn er selbstbestimmt leben will und seine Fähigkeiten zur Mitbestimmung und Solidarität erhalten/erweitern will. Weiterbildung ist in einem umfassendem Sinn zwingend, wenn *„Suchen und Änderungsbereitschaft immer mehr zu Grundbedingungen späten Lebens (werden)“*⁽⁵⁾.

3. Anerkennung

Anerkennung ist verpackt in Aufmerksamkeit, in der Wahrnehmung, die Menschen sich gegenseitig zukommen lassen. Ehrenamtlich tätige Menschen sollten sich diese Aufmerksamkeit gegenseitig schenken und dazu beitragen, dass sie über Dritte (Medien) geschenkt wird.

4. finanzieller Ausgleich

In diesem Zusammenhang kann ein finanzieller Ausgleich nur im Sinne einer Kostenerstattung oder -pauschale geleistet werden.

5. Freistellungsregelungen

In der nachberuflichen/nachfamiliären Lebenszeit ist eine Freistellung lediglich vom jeweiligen Partner / der Partnerin einzuholen. Entsprechende Regelungen sind unverzichtbar und werden fruchtbar, wenn sie zu gegenseitiger Ermutigung und Ertüchtigung führen.

6. Entbürokratisierung

Selbstgewähltes Handeln in der nachberuflichen Lebenszeit kann nur kreativ sein, wenn es frei von bürokratischen Zwängen stattfindet. Anders ausgedrückt: Nur so können (und wollen!) die heute älteren Menschen ihrer Verpflichtung nachkommen, „...ein Rollenmodell auszuarbeiten, auf dem ein neuartiges Bündel von Haltungen aufbauen kann.“⁽³⁾ Begriffe wie „aktivierender“ oder „ermöglichender Staat“ sind zu hinterfragen.

Literatur:

1. BUND/MISEREOR (Hrsg.) 1997: *Zukunftsfähiges Deutschland. Ein Beitrag zu einer global nachhaltigen Entwicklung*. Studie des Wupertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie. Birkhäuser Verlag Basel
2. Franck, Georg (1998): *Ökonomie der Aufmerksamkeit*. Carl Hanser Verlag, München Wien
3. Laslett, Peter (1995): *Das Dritte Alter. Historische Soziologie des Alterns*. Juventa Verlag Weinheim und München
4. Miegel, Meinhard (2002): *Die deformierte Gesellschaft. Wie die Deutschen ihre Wirklichkeit verdrängen*. Propyläen Verlag München
5. Rosenmayr, Leopold u. Böhmer, Franz (Hg.) 2003: *Hoffnung Alter*. WUV Universitätsverlag, Wien
6. Schirrmacher, Frank (2004): *das Methusalem-Komplott*. Karl Blessing Verlag München
7. Schüller, Heidi (1996): *Die Alterslüge. Für einen neuen Generationenvertrag*. Rowohlt Verlag Hamburg
8. Seitz, Klaus (2002): *Bildung in der Weltgesellschaft. Gesellschaftstheoretische Grundlagen Globalen Lernens*. Brandes & Apsel Verlag Frankfurt

Erich Kerkhoff (Jahrg. 1937), verheiratet, Vater von zwei Kindern, Dipl-Bauingenieur, seit ca. 30 Jahren in Gremien der Kath. Kirche, in NRO und auf kommunaler Ebene ehrenamtlich tätig. **Im Wolfseifen 68 • 57072 Siegen • www.kerkhoff-si.de • eMail: e.kerkhoff@epost.de**
28. April 04

Dr. Karin Stiehr, ISIS Frankfurt am Main

Fragen des Versicherungsschutzes im Ehrenamt

Der Versicherungsschutz gehört sicherlich zu den komplexesten Feldern in den Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit. Zu unterscheiden ist nämlich zunächst einmal zwischen

- Schäden, die Freiwillige *erleiden*: Denken wir dabei vor allem an Unfälle, etwa einen Sturz auf der Treppe während des Einsatzes; aber auch Überfälle, z. B. auf Sammlerinnen für einen Hilfsdienst, würden dazu gehören.
- Schäden, die Freiwillige *anrichten*: Hierzu gehören sowohl Bagatellschäden, etwa das Überhitzen des Kopierers, wenn rasch einmal 500 Kopien gemacht werden müssen, aber auch ernsthaftere Schäden sind bekannt. Durch eine an sich gut gemeinte Freiwilligenarbeit sind auch schon Menschen verletzt worden oder zu Tode gekommen.

Bei Schäden, die Freiwillige bei Ausübung ihrer Arbeit selbst erleiden können, sind vor allem Unfallversicherungen gefragt.

Unfallversicherungen können

- zum einen *kraft Gesetz* bestehen: Das Sozialgesetzbuch VII sieht ja für alle Erwerbstätigen einen gesetzlichen Unfallversicherungsschutz vor, ähnlich wie es ja auch gesetzliche Renten-, Kranken- oder Pflegeversicherungen gibt. In einigen Fällen sind auch Freiwillige in diesen Schutz eingeschlossen, und die Leistungen sind sehr attraktiv: Nicht nur gibt es Behandlungen in spezialisierten Kliniken und Reha-Leistungen, bei Bedarf wird auch die Wohnung rollstuhlgerecht umgebaut oder ein behindertengerechter Pkw gestellt. Auch Witwen- und Waisenrenten sind möglich, und auch Freiwillige können eine Verletztenrente beziehen, selbst wenn sie keinerlei Einkommen aus der Freiwilligenarbeit hatten. Für Freiwillige kommt hinzu, dass sie in der Regel kostenlos versichert sind.
- zum anderen *qua Vertrag* abgeschlossen werden: Zwar sind hier die Leistungen wesentlich eingeschränkter und natürlich kosten private Unfallversicherungen Geld. Außerdem kennt man die oft aufreibenden Verhandlungen über den Invaliditätsgrad, der durch einen Unfall erreicht wurde. Aber eine private Unfallversicherung kann trotzdem die schlimmsten Folgen erleichtern, so dass sie mehr als eine Verlegenheitslösung sind. Einige Länder haben inzwischen Unfallversicherungen für in ihnen ansässige Freiwillige abgeschlossen, die durch die Maschen des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes fallen

Trotzdem muss es ein wesentliches Ziel bleiben, dass Freiwilligenarbeit gesetzlich geschützt wird. Noch gibt es hier aber wesentliche Lücken.

Die zweite Kategorie von Schäden sind solche, die Freiwillige bei ihrer Arbeit verursachen können. Zum einen gilt natürlich der Rechtsgrundsatz, dass jede Person, die vorsätzlich das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen verletzt, diesem kraft Gesetz zum Ersatz des Schadens verpflichtet ist.

Trotzdem haben Freiwillige aber schon aufgrund gesetzlicher Regelungen hier gar keine schlechten Karten. Zwischen Träger und Klienten besteht nämlich – ohne dass es hierfür der Schriftform bedarf – ein „sozialer Dienstleistungsvertrag“. In diesem verpflichtet sich der Träger, eine Dienstleistung zu erbringen; der Klient erklärt sich im Gegenzug bereit, die Dienstleistung anzunehmen. Wenn nun also der Träger zur Betreuung einer, sagen

wir, alleinlebenden und mobilitätseingeschränkten alten Frau eine Freiwillige schickt, die auf ihrem Weg durch die Wohnung der Betreuten die teure chinesische Bodenvase umstößt und zerbricht, ist dies eine klare Verletzung des Vertrags durch den Dienstleister. Die geschädigte Person kann deshalb frei wählen, ob sie den Träger, die Freiwillige oder gegebenenfalls auch beide haftbar machen möchte.

Zwar könnte der Träger, wenn er den Schaden ausgleichen muss, zwar theoretisch die Freiwillige im zweiten Schritt wiederum in Regress nehmen. Nach der geltenden Rechtsprechung ist dies aber unbillig, wenn der Schaden nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde. Grobe Fahrlässigkeit wird dann unterstellt, wenn schon sehr einfache und naheliegende Erwägungen zu möglichen Schadenfolgen unterbleiben, z. B. wenn jüngere Kinder beim Schwimmen oder beim Entfachen eines Lagerfeuers unbeaufsichtigt bleiben oder in der Drogenberatung personenbezogene sensible Daten während der Mittagspause unverschlossen in einem Raum liegen gelassen werden, der allgemein zugänglich ist.

Zusammengefasst: Wenn ein Träger über kein nennenswertes Vermögen verfügt, kann er durch Schäden, die seine haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter verursachen, ernsthaft in Schwierigkeiten geraten. Jeder einigermaßen professionell arbeitende Träger hat deshalb eine Vereinshaftpflichtversicherung, die alle Grade der Fahrlässigkeit – inkl. grobe Fahrlässigkeit – abdeckt; im Idealfall hat er auch andere Versicherungen. Aber auch hier sind praktische Beispiele am besten geeignet, dies zu erläutern.

Ein letzter wichtiger Punkt umfasst Sachschäden, die Freiwillige bei ihrer Arbeit selbst erleiden.

Diese Eigenschäden sind in der Regel schwer versicherbar, einfach weil sie sich der Überprüfung weitgehend entziehen. Sowohl Träger als auch Freiwillige könnten sich – natürlich in Absprache und unter Erfüllung des Tatbestandes des Versicherungsbetrugs – darauf verständigen, Schäden an ihrem jeweiligen Eigentum zu deklarieren und sich rasch einen neuen Computer oder eine neue elektronische Gitarre, die bei einem Ausflug mit Jugendlichen eingesetzt wurde, beschaffen. Allerdings sollten Träger, deren Freiwilligen einmal beim Einsatz eine Jacke beschädigt wird oder die ein Büromöbel mit der Zigarette verbrannt haben, großzügig behandeln. Auch Hauptamtliche werden für solche Schäden in der Regel nicht in Regress genommen, und der Ersatz einer Jacke kann die Weiterarbeit des Freiwilligen retten.

Nur ein Eigenschaden lässt sich sehr gut versichern, und zwar Schäden, die Freiwilligen durch einen selbst verursachten Verkehrsunfall mit dem eigenen Pkw entstehen. Zwar besteht ja für jedes Kraftfahrzeug eine Kfz-Haftpflichtversicherung, aber der Halter, in diesem Fall der Freiwillige, wird bei einem selbst verursachten Schaden zurückgestuft und muss künftig höhere Beiträge bezahlen. Auch der Selbstbehalt bei der Kasko-Versicherung schlägt hier zu Buche.

Für diese Fälle haben Träger die Möglichkeit, eine sogenannte „Dienstreisekasko- mit Rabattverlustversicherung“ für ihre Haupt- und Ehrenamtlichen abzuschließen, die entsprechende finanzielle Nachteile ausgleicht. Diese Versicherungen sind nicht ganz billig, sind aber etwa für Fahrdienste ein Muss. In anderen Fällen – und wenn entsprechende Mittel nicht zur Verfügung stehen – wäre es jedoch nur recht und billig, wenn Träger ihre Freiwilligen auf das entsprechende Risiko hinweisen. Dann kann jeder und jede selbst entscheiden, ob das Risiko bewusst eingegangen oder auf öffentliche Verkehrsmittel umgestiegen wird.