

Modellverbund Freiwilligen-Zentren

Bürgerengagement für eine
freiheitliche und solidarische Gesellschaft
Ergebnisse und Reflexionen

Modellverbund Freiwilligen-Zentren

Bürgerengagement für eine
freiheitliche und solidarische Gesellschaft
Ergebnisse und Reflexionen

Eugen Baldas
Teresa Bock
Johann M. Gleich
Michael Helmbrecht
Rainer A. Roth

Band 203
Schriftenreihe des Bundesministeriums
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Verlag W. Kohlhammer

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Modellverbund Freiwilligen-Zentren : Bürgerengagement für eine freiheitliche und solidarische Gesellschaft ; Ergebnisse und Reflexionen / Baldas, Eugen; Bock, Teresa; Gleich, Johann M.; Helmbrecht, Michael; Roth, Rainer A. [Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend].
Stuttgart; Berlin; Köln: Kohlhammer, 2001

(Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Bd. 203)
ISBN 3-17-017221-2

In der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden Forschungsergebnisse, Untersuchungen, Umfragen usw. als Diskussionsgrundlage veröffentlicht. Die Verantwortung für den Inhalt obliegt der jeweiligen Autorin bzw. dem jeweiligen Autor.

Alle Rechte vorbehalten. Auch fotomechanische Vervielfältigung des Werkes (Fotokopie/Mikrokopie) oder von Teilen daraus bedarf der vorherigen Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
10118 Berlin

Titelgestaltung: 4 D Design Agentur, 51427 Bergisch-Gladbach

Gesamtherstellung: DCM • Druckcenter Meckenheim, 53340 Meckenheim

Verlag: W. Kohlhammer GmbH
2001

Verlagsort: Stuttgart
Printed in Germany

Gedruckt auf chlorfrei holzfrei weiß Offset

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	12
Einführung	15
1 Grundlagen	21
1.1 Solidarität in der Moderne	21
1.2 Caritas und freiwilliges soziales Engagement	29
1.3 Stand der Forschung	35
1.4 Ausgangslage im Deutschen Caritasverband: Empirischer Befund	45
1.4.1 Empirisch beantwortbare Fragen im Vorfeld	45
1.4.2 Erste Antworten	47
1.4.3 Neue Wege – Modellverbund Freiwilligen-Zentren	48
1.4.4 Bevölkerungsbefragungen und Standortwahl	49
1.4.5 Standortwahl und Ergebnisse der Caritas-MitarbeiterInnen-Befragung	56
1.4.6 Fazit zur Ausgangslage	60
2 Der Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband	61
2.1 Zielsetzungen zu Beginn des Modellverbunds	61
2.1.1 Gesellschaftlicher Aspekt: Vorhandene Bereitschaft zum Engagement aktivieren	61
2.1.2 Politischer Aspekt: Handlungsbedarf sehen und Gestaltungsrahmen verbessern	62
2.1.3 Verbandlicher Aspekt: Die Verbände für neue Formen im Ehrenamt öffnen	64
2.1.4 Beruflicher Aspekt: Ressource Solidaritätsbereitschaft wecken	65

2.1.5	Kirchlicher Aspekt: Den Wandel sehen und neues Ehrenamt zulassen	65
2.2	Schwerpunkte des Modellverbunds	66
2.2.1	Ehrenamtliche/freiwillige Arbeit voranbringen mit den Strukturen der freien Wohlfahrtspflege.....	67
2.2.2	Systematische Förderung sekundärer Netzwerke	68
2.2.3	Generationen übergreifende freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeit ermöglichen	69
2.2.4	Männer zum sozialen Engagement herausfordern	69
2.2.5	Arbeitslosen freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeit ermöglichen .	69
2.2.6	Freiwillige/Ehrenamtliche als Partner und Experten im beruflichen Alltag.....	70
2.2.7	Gesellschaftliche Anerkennung des sozialen Ehrenamtes verbessern.....	71
2.2.8	Den politischen Gestaltungsrahmen verbessern.....	72
2.2.9	Lernen von Europa.....	73
2.2.10	Kooperation und Vernetzung ausbauen.....	73
2.3	Konzeption der Freiwilligen-Zentren im Modellverbund des DCV	74
2.3.1	Vermittlungsstelle mit Engagementberatung.....	75
2.3.2	Forum soziales Engagement.....	75
2.3.3	Werkstatt sozialen Handelns.....	76
2.3.4	Trägerverantwortung und Beirat.....	77
2.3.5	Freiwillige im Freiwilligen-Zentrum	78
2.4	Zur Konzeption des Modellverbunds	78
2.4.1	Die Infrastruktur des DCV erleichtert kooperative Planung und Aufbau	78
2.4.2	Auswahlkriterien und Voraussetzungen zur Aufnahme in den Modellverbund.....	79
2.4.3	Wissenschaftlich begleitete Arbeitsstrukturen im Modellverbund	80
2.4.4	Innovative Merkmale des Verbunds	82

2.5	Interesse an den Entwicklungsständen im Umfeld der Modellzentren	84
2.6	Finanzierung der Freiwilligen-Zentren und des Modellverbunds	85
3	Konzept und Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellverbunds	87
3.1	Zur Funktion der wissenschaftlichen Begleitung	88
3.1.1	Externe Evaluation	90
3.1.2	Interne Evaluation	94
3.1.3	Rolle der wissenschaftlichen ProjektbegleiterInnen vor Ort ...	97
3.2	Motive und Erwartungen der Beteiligten	99
3.2.1	Die freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	99
3.2.2	Die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	112
3.2.3	Die beteiligten Institutionen	124
3.2.4	Wichtige EntscheidungsträgerInnen im Umfeld der Zentren...	132
3.3	Die Verwirklichung der Profildbereiche aus der Perspektive der internen Evaluation	139
3.3.1	Freiwilligen-Zentren als „Beratungs- und Vermittlungsstellen“	140
3.3.2	Freiwilligen-Zentren als „Foren freiwilligen Engagements“	151
3.3.3	Freiwilligen-Zentren als „Werkstätten sozialer Aktion“	156
3.4	Arbeitseinsätze der Freiwilligen-Zentren	162
3.4.1	Explorierung von Engagementfeldern	162
3.4.2	Engagementberatung, -vermittlung und -begleitung	169
3.4.3	Die Steuerung von Freiwilligen-Zentren	178
3.4.4	Öffentlichkeitsarbeit der Freiwilligen-Zentren vor Ort	185
3.4.5	Austauschleistungen mit dem lokalen und professionellen Umfeld – Kooperative Steuerung durch Beiräte und Kuratorien	189
3.4.6	Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen der Engagementförderung	197

4	Erfahrungen aus der Arbeit vor Ort	204
4.1	„Baustelle Ehrenamt“ – Erfahrungen aus der Arbeit des Freiwilligen-Zentrums Augsburg.....	204
4.2	Erfahrungen eines Freiwilligen-Zentrums in den neuen Bundesländern – das Beispiel Saalfeld.....	210
4.3	Die Kooperation von Freiwilligen-Zentren und Pastoral – das Beispiel Hamburg.....	214
4.4	Freiwilligen-Zentren in ehrenamtlicher Leitung – die Beispiele LUPE (Leverkusen) und Welschbillig.....	219
4.5	Freiwilligenzentren als Netzwerker im sozialen Umfeld- das Beispiel Mönchengladbach.....	225
4.6	Förderung des freiwilligen Engagements mit MigrantInnen – das Beispiel Esslingen.....	232
4.7	Engagementförderung im ländlichen Raum – die Region Haiger-Dillenburg-Herborn und Rüsselsheim-Raunheim.....	237
4.8	Engagementförderung durch Freiwilligen-Zentren aus der Perspektive von Träger und Dachverband – das Beispiel Braunschweig.....	242
4.9	Engagementförderung „ohne Grenzen“ – das Beispiel Waldshut.....	246
4.10	Praxiserfahrungen von Beteiligten.....	251
5	Bilanzen des Modellverbundes – Idee und Realisierung .	253
5.1	Schwerpunktsetzungen – eine (selbst)kritische Bilanz.....	253
5.1.1	Ehrenamtliche und freiwillige Arbeit voranbringen.....	253
5.1.2	Freiwilligen-Zentren mit Hilfe der Strukturen der freien Wohlfahrtspflege fördern.....	256
5.1.3	Systematische Förderung sekundärer Netzwerke.....	259
5.1.4	Generationenübergreifende freiwillige Tätigkeit ermöglichen	261
5.1.5	Männer zum sozialen Engagement herausfordern.....	262
5.1.6	Ausgegrenzten und Arbeitslosen freiwillige Tätigkeit ermöglichen.....	264

5.1.7	Gesellschaftliche Anerkennung des sozialen Ehrenamtes verbessern.....	266
5.1.8	Den politischen Gestaltungsrahmen verbessern.....	268
5.1.9	Lernen von Europa.....	272
5.1.10	Kooperation und Vernetzung ausbauen.....	278
5.2	Überlegungen zur Struktur- und Prozessqualität	279
5.2.1	Leistungsprofil und Gütekriterien.....	280
5.2.2	Materielle Ressourcen.....	283
5.3	Perspektiven des Modellverbundes: „Wider die Gleichgültigkeit!“	284
5.3.1	Impulse der Freiwilligen-Zentren in Verband, Kirche und Gesellschaft.....	285
5.3.2	Zur Situation nach der Modellphase.....	286
6	Empfehlungen für die Institutionalisierung von Freiwilligen-Zentren	289
6.1	Lobby für Freiwillige	290
6.2	Konzeptionelle Erfordernisse	290
6.3	Kontinuierlicher Kontakt zu Freiwilligen.....	291
6.4	Politische Arbeit.....	291
6.5	Veränderte Anforderungen an berufliche Mitarbeit im Freiwilligen-Bereich	291
6.6	Von Europa lernen	292
6.7	Verbandliche Modernisierung durch Freiwilligen-Arbeit	292
6.8	Freiwilligen-Arbeit im kirchlichen Raum: Brücken schlagen... ..	292
6.9	Verbandliche Vernetzung durch Freiwilligen-Arbeit	292
6.10	Beratung, Qualifizierung und Begleitung von Freiwilligen	293
6.11	Freiwillige und Organisationen	293
6.12	Freiwilliges Bürgerengagement nicht zum Null-Tarif.....	293
	Anhang.....	295

Geleitwort

Mit dem Modellverbund Freiwilligen-Zentren griff der Deutsche Caritasverband (DCV) Anregungen aus Politik und Gesellschaft auf. Er nutzte Ressourcen und Know-how mit ehrenamtlicher und beruflicher Tätigkeit, um neue Zugänge zum Ehrenamt zu erschließen und neue Formen freiwilligen Engagements in Verbänden, Gemeinden, Initiativen und Gruppen zu erproben. Hierbei fanden auch Einsichten und Ergebnisse innerverbandlicher Diskussionen zum Ehrenamt aus der Erklärung des Zentralrates „Ehrenamtliche Tätigkeit in der Caritas – Bestandsaufnahme, Perspektiven, Positionen“ (1995) ihre verbandspolitische Verortung. Die Herausgabe der Zeitschrift „Sozialcourage“ und die Einrichtung von Freiwilligen-Zentren als Pilotprojekte unterstrichen, dass es dabei nicht nur um theoretische Reflexionen, sondern auch um eine neue Praxis ging.

Im Vorfeld der Errichtung von Freiwilligen-Zentren wurde 1996, im Rahmen des Leitbild-Prozesses, durch das Institut für Demoskopie in Allensbach in der Bevölkerung die Bereitschaft für ehrenamtliche Tätigkeit in der Caritas erkundet und bei der Caritas-Mitarbeiterschaft das Meinungsbild beruflicher Einschätzung für ehrenamtliche Tätigkeiten erhoben. Mit Hilfe dieser Studie konnten Bedarf und Möglichkeiten neuer Formen sozialen Engagements im Kontext der freien Wohlfahrtspflege ausgelotet werden. Am 5. Dezember 1996, dem internationalen Tag der Freiwilligen/Ehrenamtlichen, gründete der DCV den „Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband“ und begann zeitgleich an verschiedenen Standorten in Deutschland 16 Freiwilligen-Zentren aufzubauen. Der Prozess wurde vom Referat Gemeindec Caritas koordiniert sowie mittels interner und externer Evaluation wissenschaftlich begleitet. Der Gründung ging eine einjährige Aufbauphase voraus, in der die beteiligten Diözesen und örtlichen Träger die aus dem Ausland vorliegenden Konzepte und Erfahrungen von Freiwilligen-Zentren auf die gesellschaftliche Situation in Deutschland überdachten. Sie verständigten sich auf das Basiskonzept der Zentren mit den drei Säulen „Vermittlung“, „Forum“ und „Werkstatt“, sowie auf Leitlinien für die Zusammenarbeit. Dies bildete die Grundlage für die konzeptionellen Strukturen der in einem Modellverbund zu errichtenden Freiwilligen-Zentren.

1998 bestätigte der Zentralrat des DCV dem Modellverbund Freiwilligen-Zentren einen erfolgreichen Start. Er empfahl seinen Diözesan- und Fachverbänden, die Stabilisierung dieser neuen Infrastruktur zu unterstützen. Im Oktober 1999 votierte die Vertreterversammlung dafür, den Solidaritätspotenzialen in traditionellen und neuen Formen die gleiche

Aufmerksamkeit zu schenken, wie der Qualitätssicherung der Dienste und Einrichtungen. Im Mai 2000 beschloss der Zentralrat die erfolgreiche Arbeit des Modellverbands in einem „Verbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband“ weiterzuführen. Mit diesem Votum unterstreicht der Verband, auch mit Blick auf das internationale Jahr der Ehrenamtlichen/Freiwilligen 2001, die Bedeutung dieser Engagement fördernden Infrastruktur, um die in der Gesellschaft vorhandene Bereitschaft zum bürgerschaftlichen Engagement auch künftig wirkungsvoller abzurufen zu können. Hierfür leistete der Verband einen beachtlichen Beitrag; er erwartet deshalb von der öffentlichen Hand, dass sie, über lobende Worte hinaus, auch zu Taten bereit ist. In der Startphase wurden die Zentren und der Verbund nur mit ca. 20% aus öffentlichen Mitteln und mit 80% aus Verfügungsmitteln des Verbands, privaten Stiftungen und Spenden finanziert. Dies steht in einem indirekt proportionalen (Miss-) Verhältnis im Vergleich zu Regelungen in anderen europäischen Staaten!

Zum Gelingen des Modellverbands Freiwilligen-Zentren haben viele beigetragen, denen wir an dieser Stelle danken möchten: Wir danken den freiwilligen und beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Freiwilligen-Zentren sowie den Direktoren, Geschäftsführern und Referenten der beteiligten Verbände. Wir danken dem Leitungsteam des Verbands, Prof. Dr. Teresa Bock, Vizepräsidentin des DCV, und Dr. Eugen Baldas, Referat Gemeindec Caritas, Prof. Dr. Johann M. Gleich und Hochschuldozent Michael Helmbrecht für die wissenschaftlichen Begleitung, Prof. Dr. Rainer A. Roth für die Redaktion des Positionspapiers „Wider die Gleichgültigkeit – Für eine Kultur der Solidarität“ und des Abschlussberichtes des Modellverbands, sowie den regionalen Projektbegleitern Dipl. Psychologe Bernhard Breuer, Prof. Dr. Hildegard Simon-Hohn, Hochschuldozentin Anita Stangohr und Prof. Irmgard Stumpf. Für finanzielle Zuwendungen danken wir der GlücksSpirale, dem Deutschen Hilfswerk, der Unser-Stiftung, privaten und kirchlichen sowie öffentlichen Zuschussgebern aus Kommunen und Ländern. *Ein besonderer Dank gilt dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die Mitfinanzierung der wissenschaftlichen Begleitung und für die Aufnahme des Schlussberichts in seine Schriftenreihe.*

Für den Deutschen Caritasverband

Hellmut Puschmann (Präsident);
Prof. Dr. Georg Cremer (Generalsekretär)

Einführung

Mit der vorliegenden Publikation legt der Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband den Schlussbericht über die Modellphase 1996-1999 vor.

Der Modellverbund entwickelte eine eigene Dynamik. Am Vorabend der Gründung waren 13 Caritasverbände und Trägerverbände zur Gründung eines Freiwilligen-Zentrums entschieden. Am Gründungstag waren es bereits 14; zwei weitere Zentren in den Großstädten Hamburg und München kamen wenig später noch hinzu. Schließlich wurde der Modellverbund mit 16 Freiwilligen-Zentren „gedeckt“. Die Gründungen von 11 „Satelliten-Zentren“ profitierten von den Zwischenergebnissen und Entwicklungsimpulsen und wurden in einem „äußeren Ring“ um den Verbund begleitet. Inzwischen gibt es 10 weitere Gründungen von Freiwilligen-Zentren sozusagen bereits in der „3. Generation“. Die Zwischenergebnisse und Materialien kamen auch zahlreichen weiteren Agenturen, Börsen, Kontaktstellen und Interessenten in Wohlfahrtsverbänden und Kommunen zu Gute.

Die Arbeit der Freiwilligen-Zentren bot Stoff für Zulassungs- und Diplomarbeiten zahlreicher Hochschulabsolventen; mehrere studentische Projekte wurde entwickelt. Die Breite des gesellschaftlichen Spektrums und die aus den unterschiedlichen Standorten resultierenden situativen Ansätze stießen auf besonderes Interesse. Die Stärke des Modellverbunds war, dass sich 16 Zentren an unterschiedlichen Standorten zeitgleich mit gemeinsamem Konzept und Forschungsdesign daran machten, Freiwillige vor Ort zu einem Engagement zu motivieren sowie Institutionen und Verbände anzuregen, ihre Rahmenbedingungen für freiwillige Mitarbeiter/innen attraktiv zu gestalten und ihnen Teilhabe an der Gestaltung der Arbeit und an Entscheidungen einzuräumen. Neben der Engagementberatung weckten 580 Foren die Aufmerksamkeit für Bürgerengagement und 80 Werkstätten boten Experimentierräume für selbst initiiertes Engagement.

Der Aufbau- und Entwicklungsprozess des Modellverbunds und der Freiwilligen-Zentren gliederte sich in fünf Phasen: Planungsphase (1996), Gründungsphase (Dezember 1996 – März 1997), Aufbauphase (April – November 1997), Entwicklungsphase mit Ausgestaltung der Profildomäne des Zentrums (Dezember 1997 – November 1998) und Stabilisierungsphase (Dezember 1998 – November 1999). Dabei zeigten sich unterschiedliche Entwicklungsstände: Während sich z.B. das eine Zentrum noch im Gründungsstadium befand, war das andere or-

ganisatorisch aufgebaut und bereits mit der Realisierung inhaltlicher Schwerpunkte beschäftigt.

Der Aufbau- und Entwicklungsprozess des Modellverbunds wurde von Johann Michael Gleich, Katholische Fachhochschule Nordrhein Westfalen/Abteilung Köln, und Michael Helmbrecht, Universität Bamberg, wissenschaftlich begleitet. Rainer A. Roth, Universität Augsburg, redigierte das Positionspapier und den Schlussbericht des Modellverbunds. Vor Ort wurden die Freiwilligen-Zentren von „Regionalen Projektbegleitern“ beraten. In den Begleittreffen kamen die Vorhaben und ihre Realisierungen ebenso zu Sprache wie die strategischen Vorgehensweisen zur Zielerreichung. Diese Evaluationsgespräche trugen wesentlich zu Aufbau und Entfaltung der Zentren sowie zur Zusammenarbeit im Verbund bei.

Der Schlussbericht wird vom Herausgeberteam verantwortet. Im Mitarbeiterverzeichnis werden die Autoren genannt. Der Bericht gliedert sich in sechs Kapitel:

Im ersten Kapitel werden Grundlagen bearbeitet:

- Die moderne Gesellschaft hat die Optionen für ihre Mitglieder radikal erweitert, dadurch aber auch die Bindungen untereinander gelockert. Den herausziehenden Risiken fühlen sich indes viele kaum gewachsen. Um die anstehenden Herausforderungen meistern zu können, braucht es eine neue Kultur der Solidarität.
- Weil sich der Deutsche Caritasverband als Anbieter sozialer Dienstleistungen, Anwalt für Benachteiligte und Solidaritätsstifter versteht, erprobt er angesichts neuer gesellschaftlicher Bedingungen angemessene Bündnisse gemeinsamer Verantwortung und gemeinsamen Handelns von Ehrenamtlichen/Freiwilligen und Beruflichen.
- Die einschlägige Forschung macht deutlich, dass nicht die fehlende (wenngleich nachhaltig modifizierte) Motivation, sondern mangelnde Vertrautheit mit Zugangswegen, aber auch Fehleinschätzungen bezüglich des zeitlichen Aufwandes und erwarteter Kompetenzen sowie Defizite an positiven Erfahrungen, Menschen von einem freiwilligen sozialen Engagement abhalten.
- In Vorfeld-Untersuchungen hat man auf Seiten des Caritasverbandes eine hohe Bereitschaft unter den Mitarbeiter/innen gefunden, neuen sozialen Herausforderungen mit neuen Ansätzen und Strategien zu begegnen. Dabei sollen Vorhandenes mit Neuem verbunden, auch verbandsintern Innovationen gewagt und Spannungen zwischen beruflicher und freiwilliger Arbeit konstruktiv angegangen werden.

Das zweite Kapitel beschreibt den Verbund in seinen Zielen, Schwerpunkten und Arbeitsweisen:

- Die Freiwilligen-Zentren in einem Modellverbund verfolgen mehrere Ziele: Die Ressource Solidaritätsbereitschaft zu wecken, auf den Handlungsbedarf aufmerksam zu machen, die Verbesserung politischer Rahmenbedingungen anzumahnen, die Verbände für neue Formen des Ehrenamtes zu öffnen, und innerkirchlich wie innerverbandlich neue Formen des Ehrenamtes zuzulassen.
- Freiwilligen-Zentren bearbeiten zehn Schwerpunktaufgaben: Die ehrenamtliche/freiwillige Arbeit mit Strukturen der freien Wohlfahrtspflege fördern, sekundäre Netzwerke knüpfen, generationenübergreifende Tätigkeiten ermöglichen, Männer zum sozialen Engagement herausfordern, Arbeitslosen sinnvolle Betätigungsfelder eröffnen, das Image von Ehrenamtlichen/Freiwilligen als Partner und Experten im beruflichen Alltag verbessern, die gesellschaftliche Anerkennung fördern, den politischen Gestaltungsrahmen optimieren, von den europäischen Nachbarländern lernen sowie Kooperationen und Vernetzungen ausbauen.
- Die Freiwilligen-Zentren gingen Ziele und Schwerpunktaufgaben mit einer dreidimensionalen Konzeption an: Sie wollten Vermittlungsstelle mit Engagementberatung, Forum für soziales Engagement und Werkstatt für soziales Handeln sein. In alle Bereiche sollten Freiwillige verantwortlich eingebunden sein und über Beiräte und Kuratorien eine breitere verbandliche Basis sowie eine gesellschaftspolitische Verankerung gewonnen werden.
- Der Modellverbund Freiwilligen-Zentren war eingebettet in die Infrastruktur des DCV, um deren Ressourcen zu nutzen und Risiken kalkulierbar zu halten: Die Standortauswahl berücksichtigte unterschiedliche soziale Umfeldler. Eine wissenschaftliche Begleitung gewährleistete externe und interne Evaluation. Für auftretende Probleme wurden gemeinsam Lösungen gesucht.

Das dritte Kapitel schildert Konzept und Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung:

- Die externe und interne Evaluation fand in 17 Materialbänden ihren Niederschlag. Vor Ort standen den Zentren regionale Projektbegleiter zur Verfügung, die Anregungen gaben und Aktionen mit dem Leitungsteam reflektierten.
- Breiten Raum nahm die Analyse der Motive, Vorstellungen und Erfahrungen von Freiwilligen, Perspektiven beruflichen Mitarbeiter/innen, die Sichtweisen der beteiligten Institutionen und die Einschätzung wichtiger Entscheidungsträger/innen aus Staat, Kirche und Gesellschaft ein. Dadurch sollten der freiwillig/ehrenamtlich En-

gagierte als „unbekanntes Wesen“ gründlicher kennengelernt und entsprechende Konsequenzen für die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements gewonnen werden.

- Ein weiteres Interesse der internen Evaluation richtete sich auf die Profildomänen der Freiwilligen-Zentren. Als Konsequenzen ergibt sich: Das Know-how ist verstärkt in Gruppenberatung, Selbstorganisationsprozesse (Stadtteilarbeit) und sozialräumliche Brennpunkte einzubringen. Gemeinsam mit Beruflichen und Betroffenen vor Ort soll zum sozialen Engagement in eigener Sache ermutigt und auch der Gefahr der „Einmischung“ durch kommunale Vernetzung und Forcierung der Forumsmöglichkeiten begegnet werden.
- Hinsichtlich der Arbeitsansätze haben die Freiwilligen-Zentren im Modellverbund des DCV Hervorragendes geleistet, indem sie über 1000 Engagementfelder ausfindig gemacht und für die entsprechende Vermittlung für Freiwillige aufbereitet haben. Hierfür wurde zudem ein beispielhaftes Beratungsinstrumentarium entwickelt. Wesentliche Akzente wurden auch bezüglich der Einbindung von Freiwilligen in die Kernbereiche der Zentren gesetzt. Entscheidende Impulse erfuhren die Öffentlichkeitsarbeit und die Verankerung im gesellschaftspolitischen Umfeld; hierdurch konnten Bekanntheitsgrad, Akzeptanz und Breitenwirkung der Freiwilligen-Zentren entscheidend gefördert werden.

Der Teil 4 berichtet von der Arbeit vor Ort; es kommen Projektbegleiter, Trägervertreter/innen und Freiwillige zu Wort:

- Trotz unterschiedlicher Perspektiven kristallisiert sich hier ein Image des/der Freiwilligen heraus, das von einer jungen Frau formuliert, mittlerweile wohl auf breite Zustimmung trifft: „Ich bin eine ... moderne, mobile Bürgerin ... Ich möchte und muss mir meine Unabhängigkeit auf Grund meiner diversen Verpflichtungen erhalten. Gleichzeitig habe ich aber ein grundlegendes Bedürfnis, mich in unserer Gesellschaft zu engagieren und das unabhängig von politischen, religiösen und anderen Strömungen. Ich möchte meine Fähigkeiten für einen Zweck einbringen, der mir persönlich sinnvoll erscheint. Kurz ich möchte unabhängig bleiben und einen Beitrag (für andere) leisten.“
- In Praxisbeispielen werden Einblicke in die Arbeit von Freiwilligen-Zentren gegeben. Dabei zeigt sich die Bandbreite situativer und sozialräumlicher Unterschiede.

Das Kapitel 5 zieht eine (selbst-)kritische aber durchaus ertragreiche Bilanz des gesamten Modellprojektes Freiwilligen-Zentren:

- Zunächst werden die Schwerpunktaufgaben, die in Kapitel 2 skizziert wurden, durchleuchtet. Ohne zu beschönigen, wird aufgezeigt, was erreicht werden konnte, wie es gelang, Dinge auf den Weg zu bringen, und wo man auf Schwierigkeiten stieß, die neue Anstrengungen benötigen. Die Freiwilligen-Zentren sind kein All-heilmittel für die Gesellschaft, aber unter entsprechendem Rahmenbedingungen können fundiertes strategisches Vorgehen und Kreativität Vieles zum Besseren weiterführen.
- Dafür ist zweifellos auch eine solide „Grundausstattung“ der Zentren selbst notwendig; dies gilt für den personellen wie auch für den finanziellen Bereich. Durch eine entsprechende Implementierung in die Gemeinde vor Ort kann eine identitäts- und solidaritätsstiftende Funktion voll entfaltet werden: „Wir tun etwas für uns und andere“ und tragen damit zur Gestaltung einer humaneren Bürgergesellschaft bei!
- Neben allen strukturellen und organisatorischen Aktivitäten bedarf es aber auch einer gewissen Bewusstseinsänderung in dem Sinne, dass der „Kokon“ der zwischenmenschlichen „Gleichgültigkeit“ durchbrochen werden muss. Es geht sowohl darum, die Menschen vor Ausnutzung, Ausgrenzung und Vereinnahmung zu schützen, sie gleichzeitig aber zur Entfaltung ihrer Selbsthilfekräfte anzuregen und zu befähigen, damit sie ihr Menschsein in gegenseitig bereichernden Beziehungen verwirklichen können. Hierzu hat der Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes entscheidende Weichenstellungen vorgenommen, indem er im Mai 2000 einstimmig nach Abschluss der Modellphase, die Weiterführung der Arbeit in einem neu begründeten (unter Einbeziehung weiterer Trägerorganisationen) Verbund befürwortete.

Das abschließende 6. Kapitel präsentiert auf Grund der in der Modellphase gewonnenen Erfahrungen und Einsichten Empfehlungen für die Institutionalisierung von Freiwilligen-Zentren:

- Es wäre sicherlich der falsche Weg mit dem Gespenst einer „Gesellschaft von Ichlingen“ für eine neue Kultur des Sozialen zu werben; es muss aber ebenso klar sein, dass es jene solidarische Kultur nicht zum Null-Tarif geben kann und es daher ernsthafter Anstrengungen auf politischer, gesellschaftlicher, kirchlicher und verbandlicher Ebene bedarf.
- Neben einer intensiven Lobbyarbeit müssen konzeptionelle Standards erfüllt sein bzw. werden, damit bürgerschaftliches Engagement aktiviert und entfaltet werden kann. Ferner gilt es, eine neue Wert-

schätzung der zu freiwilligem Engagement Bereiten zu etablieren, hinsichtlich deren Gewinnung, Begleitung und Einbindung in angemessene Verantwortungsbereiche. Und schließlich kann gerade auch über einen bereichernden Austausch mit europäischen Nachbarländern ein Beitrag zu einer europäischen Identität und Solidarität geleistet werden.

- Die „Empfehlungen zur Institutionalisierung von Freiwilligen-Zentren“ verstehen sich auch als werbende Impulse zur Zusammenarbeit der Verbände untereinander und anderer Träger von sozialer Arbeit. Die Empfehlungen unterstreichen, was die Zukunftskommissionen von Bayern und Sachsen sowie Baden-Württemberg in ihren Berichten feststellen: Freiwilligen-Zentren, Agenturen und Börsen für Bürgerarbeit kommt eine entscheidende Rolle bei der Vernetzung und Koordination von Aktivitäten freiwilligen sozialen Engagements zu. Die Kommunen und Länder tun gut daran, vorhandene Engagement fördernde Einrichtungen zu unterstützen und neue zu initiieren.
- In den 16 Freiwilligen-Zentren des Modellverbands wurden auch neue Arbeitsplätze geschaffen, diese zumeist in Teilzeit, im Umfang von insgesamt 20 Vollzeitplätzen. Berufliche in den Zentren stehen für Verpflichtung zu Kontinuität, für Leitungsverantwortung und Management der Freiwilligentätigkeit, für Informationsweitergabe. Freiwillige sind an Entscheidungen beteiligt.
- Zum Erstaunen mancher Kritiker und Skeptiker zeigen die Ergebnisse des Modellverbands Freiwilligen-Zentren im DCV, dass Freiwilligen-Zentren in der Trägerschaft eines Wohlfahrtsverbandes vor Ort akzeptiert werden und frei von bisweilen vermuteten Vereinnahmungstendenzen sind. Erfahrungen, Ressourcen, Strukturen der freien Wohlfahrtspflege und das Vertrauen, das diesbezüglich in der Bevölkerung obwaltet, enthalten eine solide Basis und eine erstaunliche Innovationskraft für die Entwicklung und Entfaltung neuer Zugänge und neuer Formen hinsichtlich Ehrenamt und Freiwilligentätigkeit.
- Die Freiwilligen-Zentren zeigen nicht zuletzt innerverbandlich neue Formen konsequenter Zusammenarbeit von Beruflichen und Freiwilligen/Ehrenamtlichen, in denen Freiwillige in partizipierender, adäquater Verantwortung mit Beruflichen eine neue Kultur des Sozialen mitgestalten und damit ihren Beitrag für eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft leisten.

Herausgeberteam:

Eugen Baldas, Teresa Bock,
Johann M. Gleich, Michael Helmbrecht, Rainer A. Roth

1 Grundlagen

Am Anfang standen ein enormer Leidensdruck über die Verflüchtigung von traditioneller Solidarität in der modernen Gesellschaft, ebenso aber auch eine faszinierende Vision, mit Hilfe neuer zwischenmenschlicher Strukturen, die das Eigenständigkeitsverlangen und das Selbstbewusstsein der Menschen ernst und gezielt aufnehmen, an einer zukunftsfähigen Bürgergesellschaft konstruktiv mitzubauen. Die Not der Gesellschaft, damit die „Welt nicht zum Teufel“ gehe, wie ein Jahresmotto der Caritas einmal lautete, und die ernsthafte Besinnung darauf, was Caritas unter je neuen Herausforderungen leisten müsste und könnte, haben zu einem intensiven Nachdenken über zeitgemäße Formen des sozialen Engagements geführt. Dabei konnten erprobte Erfahrungen aus anderen Ländern ebenso fruchtbar aufgenommen werden wie grundlegend reflektierte Forschungsergebnisse darüber, „was die Welt im Innersten zusammenhält“. Dennoch war es von der Vision noch ein langer und beschwerlicher Weg bis zur konkreten Umsetzung, „neue Formen der Solidarität zu stiften“.

1.1 Solidarität in der Moderne

Allein die Revue der Unwörter aus den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts wirft Schlaglichter auf Denken und Handlungsmotive in unserer Gesellschaft; diese lassen Auswüchse von Gleichgültigkeit, mentaler Verrohung und offenkundiger Menschenverachtung erkennen¹: Da wollte man 1991 Deutschland „ausländerfrei“ machen; im Jahre 1993 warnten Politiker vor einer „Überfremdung“ und 1996 malte man das Gespenst einer „Rentnerschwemme“ an die Wand. Wer in unserer kälter gewordenen Gesellschaft im Jahre 1997 vom Lebenskarussell geschleudert wurde, der gehörte halt zum „Wohlstandsmüll“; von hier war es nicht mehr weit, dass diesen und anderen Menschen, die im Jahre 1998 auf die Schattenseite des Lebens geraten waren, vom damaligen Präsidenten der Bundesärztekammer ein „sozialverträgliches Frühableben“ angeraten wurde.

Diese „Revue“ könnte dazu verleiten, nur Defizite zu beklagen; daneben stellt man allenthalben in der modernen pluralistischen Gesellschaft Tendenzen zu mehr Individualismus, ‚Selbstverwirklichung‘ oder einfach nur ‚Spaß am Leben haben wollen‘ fest, die zu einer Entsolidarisierung

1 ‚Sozialverträgliches Frühableben‘ zum Unwort des Jahres 1998 gewählt, in: Passauer Neue Presse Nr.21 vom 27. Januar 1999, S.6.

des mitmenschlichen Zusammenlebens beitragen (können). Wir schufen eine Vielzahl von öffentlichen, professionalisierten Dienstleistungseinrichtungen, die Risiken und Unannehmlichkeiten abnehmen, lästige Dauerverpflichtungen ersparen oder unsere Freizeit – weil wir selbst schon zu unkreativ geworden sind – anregend gestalten sollen.

Für alles scheint vorgesorgt. Die belastenden Bereiche des Lebens sind weithin der Obhut einer öffentlichen Daseinsfürsorge überantwortet. Es darf daher nicht wundern, wenn wir plötzlich an einem Wendepunkt anlangen, an dem wir erkennen müssen, dass die Mitmenschlichkeit auf der Strecke zu bleiben droht. Aus dem Miteinander und Füreinander, so erweckt es den Anschein, ist vielfach bereits ein „Ohne einander“² (M. Walser) geworden; wir haben uns gleichsam zu einer „Kühlschrank-Gesellschaft“³ (R. Roth) entwickelt, aus der sich viele nur mehr versorgen und dabei nicht allzu selten gedankenlos die Türe offen lassen, weshalb uns nach und nach die ausströmende Kälte erfasst – und lähmt.

Eine *menschenwürdige* Gesellschaft kann es aber nur in Freiheit und Solidarität geben. Da sich diese nicht von selbst einstellen, muss man, sobald Fehlentwicklungen drohen oder sich Zerfallserscheinungen zeigen, entsprechend gegensteuern. Denn, so befürchtete bereits im Jahre 1982 Heinz Laufer⁴, es breite sich „Verweigerung aus und ... (diese führe) zu einem Rückzug in die private Innerlichkeit ohnegleichen ... Die ‚Idioten‘ – im klassischen (griechischen) Sinne – nehmen zu, (jene) ‚Privatleute‘ ... , die das Gemeinwesen nicht mehr interessiert“. Als Folge davon wachsen Erwartungshaltungen *ohne* soziales Verantwortungsbewusstsein, die letztlich zur gesellschaftlichen Erstarrung und Entfremdung führen müssen. Gerade die freiheitliche, auf die Gleichheit aller aufbauende, moderne Demokratie ist aber entscheidend auf Bürger angewiesen, die von sich aus, selbstbewusst, kompetent und engagiert ihre eigene Existenz gestalten, ihre Umwelt sichern und zu einem friedlichen Zusammenleben ihren Beitrag leisten.

Man hat die hochentwickelten Gesellschaften, so auch unsere der Bundesrepublik Deutschland, mit den verschiedensten Etiketten bedacht: Da war von postmoderner⁵ Gesellschaft ebenso häufig die Rede wie von postindustrieller⁶, von postmaterialistischer⁷ oder postsozialistischer

2 Vgl. hierzu den gleichnamigen Buchtitel von Martin Walser: Ohne einander. Roman. Frankfurt a.M. 1993.

3 Roth (1997, S.9).

4 Laufer (1982, S.8 und S.5).

5 Welsch (1988).

6 Bell (1979).

7 Inglehart (1977).

wie postkapitalistischer. All diesen Kennzeichnungen ist allerdings die offensichtliche Unsicherheit darüber gemeinsam, was denn die Wesensmerkmale unserer Gesellschaft heute sind; denn diese wird mit den verschiedenen Bezeichnungen nur im Spiegel der Vergangenheit beschrieben, dass sie eben *keine* industrielle, kapitalistische oder moderne Gesellschaft mehr sei.

Neben dem angstvoll – starren „Kaninchen-Blick“ in die Vergangenheit stoßen wir aber auch auf recht markante Bilder für unsere Gegenwartsgesellschaft: Diese sehen die einen als „Erlebnisgesellschaft“⁸, andere als „Freizeitgesellschaft“⁹, wieder andere als Kommunikations-, Informations- oder Mediengesellschaft¹⁰. Mittlerweile machen auch die Begriffe der „Wissensgesellschaft“ und der „Verantwortungsgesellschaft“¹¹ die Runde; ergänzt wird diese „Etikettierungseuphorie“ durch den Begriff der „Risikogesellschaft“ von Ulrich Beck¹². – Auch hier lässt sich wiederum ein Gemeinsames erkennen: Diese Bezeichnungen versuchen zwar allesamt der Gesellschaft der Gegenwart gerecht zu werden, heben allerdings *ein* Merkmal oder *ein* Defizit derart überdimensional heraus, so dass andere Elemente dahinter verblassen oder gänzlich verdeckt werden.

Nun haben Reflexionen über Zustand, Fehlentwicklungen und Herausforderungen unserer Gesellschaft zu Tage gefördert, dass wir dort, wo nur noch die „Gesetze des Marktes“ gelten, das „soziale Klima“ gegen Null fällt¹³. Notwendig erscheint daher ein Bewusstseinswandel, der uns die vielfältigen egozentrischen Fesseln sprengen und eine neue einander zugewandte Solidarität gewinnen lässt.

Die „Moderne“ ist nach R. Dahrendorf¹⁴ durch eine eigentümliche Doppelgesichtigkeit geprägt. Sie ist einmal auf Wirtschaftswachstum ausgerichtet und zum anderen auf praktizierte Teilnahmekancen angewiesen. Der wirtschaftliche und der politische Bereich können auf Dauer aber nicht aus sich selbst heraus bestehen, wenn sie nicht über gesellschaftliche, d.h. auch: – soziale – Strukturen vernetzt sind. Ähnliches gilt von den menschlichen Lebenschancen; um sie zu verwirklichen, sind Angebote und Anrechte genauso notwendig, wie vielfältige Wahl-

8 Schulze (1993).

9 Opaschowski (1995).

10 Vgl. Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland/Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.): Chancen und Risiken der Mediengesellschaft. Gemeinsame Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz und des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. Bonn/Hannover 1997.

11 Etzioni (1997).

12 Beck (1986).

13 Vgl. Kühnhardt (1994).

14 Dahrendorf (1994, S.13 ff.).

möglichkeiten. Dabei gelingt es offensichtlich in der „Moderne“ nicht mehr in hinreichendem Maße, innerhalb der Gesellschaft umfassende soziale Netze zu unterhalten, die eine gerechte Verteilung jener wünschenswerten und notwendigen „Angebote und Anrechte“ gewährleisten; darüber hinaus hat sich das Bewusstsein der Menschen derart verändert, dass Verantwortung und Sorge füreinander (zumindest über einen engeren Lebenskreis hinaus) deutlich abgenommen zu haben scheinen.

Bei alledem kann man jedoch nicht übersehen, dass sich die Gesellschaft in einem Umbruch befindet, der durch markante Herausforderungen hervorgerufen bzw. beschleunigt wird. In ihrem gemeinsamen Wort („Solidarität und Gerechtigkeit“¹⁵) haben die beiden großen Kirchen in Deutschland insbesondere *fünf* Bereiche benannt, in denen aufgrund dieser Situation unaufschiebbarer Solidaritätsbedarf besteht: Genannt wird an erster Stelle die mittlerweile bereits lang anhaltende Massenarbeitslosigkeit; diese trifft u.a. auf eine Krise des Sozialstaates, welche mit einer ökologischen Krise einhergeht. Daneben verursachen der europäische Integrationsprozess und globale Herausforderungen ein Aufbrechen bislang relativ überschaubarer Handlungs- und Wirtschaftsräume, und bei den davon Betroffenen zunehmende Verunsicherungen und Ängste.

Die Medaille hat also zwei Seiten. Mit dem Schritt in die Freiheit und Selbstbestimmung müssen folglich auch die Verantwortlichkeiten für die Gestaltung jener Freiräume vom Individuum selbst übernommen werden. Hierauf scheinen viele Zeitgenossen allerdings nur unzureichend vorbereitet zu sein. Zu spät wurde vielen bewusst, dass durch dieses Überschreiten des „sozialen Rubikon“ viele Brücken und Lebensadern abgebrochen bzw. abgeschnitten wurden oder aufgegeben werden mussten. Jenes individuelle Freiheitsstreben und die tatsächlich verfügbaren Freiräume haben mittlerweile eher Leerräume entstehen und viele Menschen nicht ihre „Selbstverwirklichung“ finden lassen, sondern in eine schmerzliche zwischenmenschliche Entfremdung oder gar Isolation und damit auch in eine „Selbst- Entfremdung“ geführt. Das „animal sociale“ ist vielfach zum Einsiedler oder zum Narziss geworden; weder das Echo noch ein Spiegelbild können indes ein lebendiges Du ersetzen, mit dem man in eine bereichernde Beziehung treten könnte.

15 Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland/Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland. Hannover/Bonn 1997, S.25 ff.. Vgl. a. den Kommentar-Band von Marianne Heimbach-Steins/Andreas Lienkamp (1977).

In unserer pluralistischen Gesellschaft gibt es *keine geschlossenen Sozialmilieus* mehr, die dem Einzelnen dauerhaft und konfliktfrei Halt und Orientierung geben. Zum einen hat der moderne Mensch sich ja bewusst von jenen herkömmlichen Bindungen losgesagt, zum anderen stehen die verschiedenen Sinnangebote derart in Konkurrenz, dass für den Einzelnen, der kaum noch verlässliche Kriterien zu ihrer Bewertung besitzt, allzu Vieles unübersichtlich, beliebig und austauschbar erscheint. Im Gegensatz zu den traditionellen Milieus, in welche die Menschen hineingeboren und damit oft auch zeitlebens eingebunden waren, in denen sie dann allerdings meist ihr Leben ziemlich frag- und problemlos gestaltet oder einfach auch nur durchlaufen haben, bietet die heutige „Erlebnisgesellschaft“ (G. Schulze) dem Einzelnen allenfalls Durchgangsmilieus ohne tiefere und orientierungstiftende Prägnanzen an.¹⁶

Mit der Entzauberung des Wohlfahrtsstaates als unerschöpflichem Spender von Wohltaten, der zu viele Funktionen der Wohlfahrtsgesellschaft an sich gezogen hatte bzw. dem man zu viele Aufgaben sowohl von Seiten der Politiker wie auch der Bürger zuwies und abverlangte, setzten Verunsicherungen und Ängste ein¹⁷; denn man hatte Prinzipien wie Subsidiarität und Solidarität weithin vergessen und/oder verdrängt. Durch deren Ausschaltung ist es zu einer Überbürokratisierung sozialstaatlicher Aktivitäten gekommen, die die Bürokratien aufblähten, die Sozialdienste in Verwaltungsarbeit zu ersticken drohen und die Empfänger von Leistungen demütigenden Erfahrungen als Bittsteller ausliefern. Indem „individuelle Probleme verallgemeinert, formalisiert und zu unpersönlichen Fällen in Aktenordnern oder auf Computerbändern gemacht“ werden, findet ein Entzug von „Selbstbestimmung und verantwortlicher Partizipation“¹⁸ statt. Um diesem Entpersönlichungsprozess – von Seiten des Staates wie der Bürger – Einhalt zu gebieten bzw. ihn umzukehren, bedarf es ganz entschieden einer Hilfe zur Selbsthilfe, ferner des Aufbaus von (unbürokratischeren) sozialen Netzen und einer *neuen Solidarität* unter den Menschen bzw. innerhalb der Gesellschaft.

Das Wieder- bzw. Neuentdecken dieser „sozialen Ressource“ wurde gerade in Deutschland durch die finanziellen, demografischen und sozialen Probleme des Wiedervereinigungsprozesses nachdrücklich ins Bewusstsein gerückt. Die *Krise des Wohlfahrtsstaates* erfordert dessen Umstrukturierung und Neufundierung durch eine „Kultur des Helfens“ und eine „Kultur des Sozialen“. Hierbei kommt den neuen nichtstaatli-

16 Siehe hierzu die umfangreiche Studie von Gerhard Schulze: Die Erlebnisgesellschaft, a.a.O., insbesondere S.174 ff.

17 Ulrich Beck beschreibt dies zutreffend in seinem Buch: Risikogesellschaft, a.a.O.

18 Dahrendorf (1994, S.197).

chen Versorgungsgruppierungen, Projekten und Initiativen sowie sozialen Netzwerken und Selbsthilfegruppen eine zukunftsweisende Bedeutung zu. Damit diese ihre volle Wirkung für die Gesellschaft entfalten können, muss jedoch eine entsprechende Infrastruktur auf kommunaler, Landes- und Bundesebene hierfür erst noch aufgebaut werden.¹⁹

Eine solche Gesellschaft braucht allerdings auch subsidiäre Strukturen für ihre Vernetzung und Stützung. Dieses Prinzip der Subsidiarität (subsidium = Hilfe) muss unsere Gesellschaft in dem Sinne wieder stärker bestimmen, dass sie Solidarität als umfassende und allgemeine Grundlage zur bestmöglichen Entfaltung menschlichen Personenseins begreift und praktiziert. Hilfe zur Selbsthilfe soll fürsorgend und helfend dem Einzelnen bzw. den jeweils kleineren sozialen Einheiten (dann erst) zukommen, wenn diese ihre Aufgaben und Verpflichtungen nicht mehr in eigener Verantwortung und mit eigenen Kräften wahrnehmen können. Dabei darf diese Hilfe „nicht entmündigen, Eigenkräfte lähmen und Verantwortung nach oben verschieben, sondern (sie muss) im Gegenteil Kompetenz wiederherstellen, die Voraussetzungen für Eigenständigkeit schaffen und den Willen zur Selbstverantwortung mobilisieren“.²⁰

Die entscheidende Frage besteht darin, wie man in einer sich selbst gefährdenden Zivilisation Autonomie, soziale Bindung, eigenständiges Leben und Verantwortung neu aufeinander abstimmen und in einen tragfähigen bzw. zukunftsweisenden Einklang bringen kann. U. Beck²¹ plädiert hierbei für ein „aktives Vertrauen“, das die Sorge um das eigene Leben anerkennt und nicht verurteilt, dabei „offene Identität“ zulässt und „Gemeinschaft als Suchgemeinschaft“ erträgt.

Die „zukunftsfähige Gesellschaft“ muss auf einem Grundkonsens begründet werden, der „ein ausreichendes Maß an Übereinstimmung trotz bleibender Gegensätze“ bereit hält, um „Entscheidungen zu ermöglichen, mit denen alle Beteiligten leben können“ (Solidarität und Gerechtigkeit, Art. 127). Zu diesem Grundkonsens zählen die Kirchen die weltweite Anerkennung und Durchsetzung der Menschenrechte (Art. 130 - 135), die Mitwirkung der Bürgerinnen und Bürger an allen sie betreffenden Angelegenheiten im Rahmen einer freiheitlich-sozialen Demokratie (Art. 136 - 141), die Weiterentwicklung der Wirtschaftsordnung zu einer „ökologisch-sozialen Marktwirtschaft“ (Art. 142 - 150), die Entfaltung des Verständnisses eines Menschenrechtes auf Arbeit, um jedem den Zugang zu eigener Lebensvorsorge und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen (Art. 151 - 155), ferner die Förderung von For-

19 Grundlegendes führt hierzu die sog. Eurovol-Studie aus. Gaskin u.a. (1996, S.45 f.).

20 Baumgartner (1996, S.36).

21 Beck (1996, S.10).

men einer freiwilligen und selbstgewählten Solidarität hin zu einer neuen Sozialkultur (Art. 156 - 160) und in engem Zusammenhang damit schließlich die Wahrnehmung internationaler Verantwortung (Art. 161 - 165) für Menschen und Völker der „Einen Welt“.

Wenngleich dieser Grundkonsens jene Sozialprinzipien der Solidarität, Subsidiarität und des Gemeinwohls mit einschließt, so geht er doch angesichts der weltweit immer vielfältiger werdenden Beziehungen unter den Menschen und Gesellschaften deutlich über sie hinaus. Vor allem hat man den Eindruck, dass diese Prinzipien in ihrer säkularisierten Form mittlerweile erheblich an Leistungskraft eingebüßt haben. Jene *gemeinsame* Verantwortung bedarf einer „*gemeinsamen* Sprache“. Die Basis für einen solchen Dialog ist „die Nicht-Gleichgültigkeit des Du für das Ich“²². Hier treffen wir uns mit Elie Wiesel²³, der darauf verweist, dass das Gegenteil von Liebe in erster Linie nicht der Hass, sondern die Gleichgültigkeit sei; aus diesem Grunde muss auch eine solidarische Sprache ihren ersten Schritt dahin unternehmen, dass sie „den Widerstand gegen eben diese Gleichgültigkeit“ einübt. Solidarität kann und darf aber nicht beim Widerstand stehen bleiben. Neben dem Zur-Sprache-Bringen von Diskriminierungen fordert die „Sprache der Solidarität“ folglich auch den Übergang vom passiven Widerstand zu aktivem Handeln und Gegenstrategien, um ein Mehr an sozialer Gerechtigkeit für alle, die immer noch auf irgendeine Art benachteiligt sind, herbeizuführen.

Wir haben bislang fast ausschließlich das Beziehungsgeflecht zwischen (tatsächlichen und potenziellen) Aktivisten und der solidaritätsbedürftigen Gesellschaft betrachtet; diese Engagierten erhalten zweifellos aus ihrem Tun einen doppelten Lebenssinn: zum einen fühlen sie sich *gebraucht* und zum anderen leisten sie – in welchem Umfange auch immer – einen *Beitrag zum Ganzen*. Wie aber steht es um *jene*, die durch soziales Engagement anderer in die Bürgergesellschaft integriert werden (sollen)? Ein soziales Engagement für Menschen in diesem Bereich ist oftmals unentbehrlich, weil jene Menschen mit ihren existenziellen Problemen und Erfahrungen kaum noch fertig werden, sich manchmal allerdings auch zu früh in soziale Auffangnetze gleichsam „verstricken“, so dass sie letztlich jegliche Eigeninitiative verlieren oder diese ihnen gänzlich verschüttet wird. „Sozialfälle“ wurden und werden in der Ge-

22 Emmanuel Levinas: Dialog, in: Franz Böckle u.a. (Hrsg.): Christlicher Glaube in moderner Gesellschaft. Band 1. Freiburg i.Br. 1981, S.61-85, vgl. insbes. S.78.

23 Elie Wiesel referiert von Ingo Baldermann (Einführung in die biblische Didaktik. Darmstadt 1996, S.57). Baldermann stützt sich hier auf E. Wiesel, um seine Argumentation von der „Sprache des (Gottes)Lobes“ zu untermauern. Wiesels Warnung vor der „Gleichgültigkeit“ gilt zweifellos als Element für jeden Dialog.

sellschaft oft zu schnell und zu wenig alternativ einfach nur administrativ behandelt. Es kam gleichsam zu einer „fürsorglichen Belagerung“, zu „Fremdversorgung“ und weithin auch zu „Entmündigung“²⁴, weil die Beziehungsstrukturen in aller Regel asymmetrisch und kaum partnerschaftlich ausgestaltet wurden.

Nun ist es zwar weithin so, dass sich moderne Menschen nur noch ungern in *traditionelle* ehrenamtliche Formen einbinden lassen²⁵; sie sind andererseits jedoch durchaus bereit, sich dort zu engagieren, wo sie den Eindruck haben, dass ihr Tun sinnvoll, wichtig und selbstbestimmt ist, ihrer Selbstverwirklichung dient, sowie soziale Kontakte und Anerkennung ermöglicht. Eine solche Hilfe muss von dem Anspruch einer bloßen „Handlanger- und Ersatztätigkeit“ befreit werden und eine grundlegende Neubewertung erfahren, damit die unmittelbare Begegnung der Menschen untereinander wieder zum entscheidenden Kriterium der Humanität im personalen Nahbereich wie in Gesellschaft und Staat werden kann.

Aus diesem Grunde tritt U. Beck für einen *solidarischen Individualismus* ein, d.h. für eine „Ethik individueller und kollektiver Verantwortung“, welche „die Sorge um das eigene Leben (anerkennt), statt sie zu verurteilen“, und die „Verantwortung (für andere – wir oben bereits erwähnt – als) das Ausbuchstabieren der Gründe“ praktiziert. Denn, so sein Plädoyer: Ohne gefestigtes Selbstbewusstsein könne das Ich keine tragfähige Verantwortung im Wir übernehmen²⁶. Dies leuchtet durchaus ein. Es bleibt indes die Frage: Wie gelingt es, diese Solidarität im notwendigen Umfange zu gewinnen?

In einer modernen Gesellschaft, die sich zur Bürgergesellschaft entwickeln soll (oder eher muss), besteht die Notwendigkeit, „da soziales Lernen nicht mehr automatisch stattfinden kann, ... es zukünftig wie Lesen- und Schreibenlernen gesellschaftlich“²⁷ neu einzuüben. Daneben bedarf es in dieser Gesellschaft auch des Bemühens, „Solidarität (zu) stiften“²⁸; gedacht ist hierbei vor allem an die Einrichtung von Freiwilligen-Agenturen, Seniorenbüros und Kommunalen Börsen, die freiwilliges soziales Engagementpotenzial gezielt fördern, beraten und bewusst in zwischenmenschliche Beziehungen integrieren. Diesbezüglich hat

24 Vgl. Wendt (1996, S.56).

25 Vgl. Gaskin u.a. (1996).

26 Beck (1996, S.10).

27 Haug (1994, S.113).

28 Vgl. hierzu den Vortrag von Rainer A. Roth „Solidarität stiften“ bei der Mitgliederversammlung des Caritasverbandes im Oktober 1999 in Berlin; dieser findet sich abgedruckt unter dem Titel: „Freiwillige halten Verbände fit“, in: neue caritas. Zeitschrift für Politik-Praxis-Forschung. Heft 2/2000, S.9-13.

der Deutsche Caritasverband „in den letzten Jahren ... durch die Gründung von Freiwilligen-Zentren ... Pionierarbeit geleistet“, wie mittlerweile mit Respekt und Anerkennung vermerkt wird.²⁹

1.2 Caritas und freiwilliges soziales Engagement

Der Caritasverband – Förderer und Unterstützer von Solidarität

Der Deutsche Caritasverband (DCV) steht in der Tradition der Wohlfahrtsverbände, die alle ihre Anfänge im ehrenamtlichen bürgerschaftlichen Engagement haben. Ehrenamtliche Tätigkeit gehört von seinem Beginn an zu den Grundelementen des DCV. Der Gründer des Verbandes, Lorenz Werthmann, proklamierte bereits 1918 eine „allgemeine Caritaspflicht“; keiner dürfe sich vom Caritasdienst entschuldigt, dispensiert oder befreit halten.³⁰ Im Selbstverständnis jener Zeit war mit Caritaspflicht die tätige Nächstenliebe, das soziale ehrenamtliche Engagement gemeint. Diesem Anliegen weiß sich auch die derzeitige Satzung des DCV verpflichtet, wenn sie in der Palette ihrer Aufgaben festhält: „Der Deutsche Caritasverband soll insbesondere die ehrenamtliche Mitarbeit anregen und vertiefen.“

Das Leitbild des DCV, das zu seinem 100jährigen Jubiläum 1997 verabschiedet wurde, bestätigt diesen Satzungsauftrag. Darin heißt es: „Die Hinwendung zu den Hilfebedürftigen und die Solidarität mit ihnen ist praktizierte Nächstenliebe. Sie ist Aufgabe und Verpflichtung eines jeden Christen ... Die verbandliche Caritas unterstützt, fördert und ergänzt deshalb ... die Caritasarbeit von Einzelnen, Gruppen, Gemeinschaften und Pfarrgemeinden.“ Das Leitbild weitet diesen Auftrag aus mit der Idee einer Sozialbewegung, in der der DCV „mit sozial engagierten Menschen, Initiativen und Organisationen an der Entwicklung einer solidarischen Gesellschaft“ zusammenarbeiten will³¹.

Wurzeln und Geschichte des sozialen Ehrenamtes

Caritatives Engagement als Zuwendung zum Mitmenschen, der in Not ist, hat seine Wurzeln in der Sozialethik des Judentums. „Im Judentum gibt es keine Religiosität ohne das Soziale und kein Soziales ohne Religiosität“ (Leo Baeck). Das gilt gleichermaßen für die Botschaft des Neuen Testaments, in der immer der Zusammenhang von Gottes- und

29 Roos (2000, S.12).

30 Lorenz Werthmann, zit. nach Borgmann (1958, S.18).

31 Vgl. hierzu Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (1997, S.5, 11 und 13).

Nächstenliebe betont wird. Das Gleichnis vom Barmherzigen Samariter (Lk 10, 29-37) ist die Urgeschichte des ehrenamtlichen Engagements, in der Verbindung von spontaner persönlicher Zuwendung zum Menschen, der hilflos am Weg liegt, mit organisierter Hilfe durch seine Unterbringung in einer Herberge und die Sicherstellung der Mittel für seine Versorgung. Die Wahl der Diakone in der Apostelgeschichte (Apg 6, 1-6) und ihre Beauftragung, sich der Armen anzunehmen und für sie zu sorgen, ist der Beginn der beruflichen sozialen Arbeit in der Kirche.

Im 19. Jahrhundert sammelten sich Christen, die sich der Not im Gefolge der Industrialisierung stellten. Frauen und Männer schlossen sich in den Elisabeth- und Vincenzvereinen zusammen und kümmerten sich um die Armen in ihren Gemeinden. Die katholische Frauenbewegung verstand sich als soziale Bewegung. Ihre Gründerinnen Agnes Neuhaus, Ellen Ammann und Helene Weber verbanden Nächstenliebe mit politischem Engagement. Sie riefen Mädchen und Frauen zum ehrenamtlichen Engagement auf. Die meisten der weiblichen Abgeordneten des Weimarer Reichstages kamen aus der sozialen Arbeit. Sie waren in den zwanziger Jahren maßgeblich an der Entwicklung der Sozialgesetzgebung und der sozialen Berufe beteiligt.

Auf neue Situationen nach Antworten suchen

Ohne die seit über hundert Jahren funktionierenden und immer wieder neuen Bedingungen angepassten Strukturen traditioneller ehrenamtlicher Tätigkeiten aufzugeben, hat man sich im Caritasverband in den vergangenen Jahren im Zusammenhang mit Untersuchungen zur Armut im Sozialstaat, nicht nur mit den komplexen und komplizierten Erscheinungsweisen von Gefährdungslagen in unserer Gesellschaft beschäftigt, sondern auch mit Fragen, wie die Solidaritätspotenziale und -bedürfnisse vieler Bürgerinnen und Bürger unter Berücksichtigung ihrer veränderten Lebensbedingungen zu erschließen sind. In der Caritas³² sind nach Hochrechnungen ca. 500.000 Ehrenamtliche engagiert. Ihre präzise „Erfassung“ scheitert an Mängeln der Statistik, weil im Gegensatz zur Statistik der beruflichen Mitarbeiter/innen die zur Erfassung ehrenamtlicher Tätigkeiten notwendigen Bezugsgrößen fehlen.

Im Rahmen der Lebenslagenuntersuchung der Klienten von Caritas und Diakonie in den neuen Bundesländern wurden 1997 Grunddaten zum ehrenamtlichen Engagement in den dortigen Einrichtungen erhoben. Außerdem wurde eine Datenerhebung zum sozial-caritativen ehrenamt-

32 Im Folgenden werden unter dem Begriff „Caritas“ synonym je nach Zusammenhang der Caritasverband als Wohlfahrtsorganisation, aber auch „caritative Vereinigungen“ und ggf. auch der caritative Dienst verstanden.

lichen Engagement in den katholischen Gemeinden in Ostdeutschland und Berlin durchgeführt. Damit liegen die ersten empirisch gesicherten Befunde zum Ehrenamt in Pfarrgemeinden und caritativen Einrichtungen vor. Eine Gesamtstatistik, die die vielfältigen Formen der traditionellen und neuen ehrenamtlichen/freiwilligen Nächsten- und solidarischen Selbsthilfe in den Feldern der Caritas erfassen soll, und eine Langzeitstudie „Ehrenamt“ sind in Vorbereitung.

In einer Umfrage³³ wurden 1995 die ehrenamtlichen Aktivitäten der Diözesan- und Fachverbände erfasst. Diese Bestandsaufnahme bestätigt den Trend der Ausfächerung der Profile ehrenamtlichen Engagements in der verbandlichen Caritas. Darin spiegeln sich auch die sozialen Bewegungen der 70er und 80er Jahre wider. Das breite Spektrum umfasst die traditionelle Nächstenhilfe in Nachbarschaften und Kirchengemeinden, unterstützende Hilfen in stationären Einrichtungen, außerberufliche Tätigkeiten von juristischen, betriebs- und hauswirtschaftlichen, ärztlichen und pflegerischen Experten, aber auch selbstorganisierte Hilfen für andere und mit ihnen z.B. in Arbeitsloseninitiativen oder der Flüchtlingshilfe, bis hin zu Tauschringen „Hilfe gegen Hilfe“ nach dem Genossenschaftsprinzip. Dabei gibt es fließende Übergänge zwischen Selbst- und Nächstenhilfe, dem Anbieten und Nutzen von Hilfe, nach dem Motto: „Ich tue es für mich – mit anderen – für andere“.

Der Trend geht – wie sich hierbei zeigt – vom ehrenamtlichen Laien zum freiwilligen Experten, der seine Berufskompetenzen und Lebenserfahrungen in sein selbst bestimmtes Engagement einbringen will. Er hat dabei eigene Vorstellungen zur Wahl und über die Gestaltung der Aufgaben und die Zeit, die er dafür aufzubringen gedenkt. Die Bereitschaft zu einer Mitgliedschaft mit kontinuierlicher Mitarbeit in vereinsmäßig strukturierten Verbänden oder in Caritasgruppen der Gemeinden mit vorgegebenen Aufgaben und der Erwartung zur Identifikation mit der „Philosophie“ dieses Vereins und jener Gruppe geht zurück zu Gunsten des Interesses an einer zeitlich begrenzten und überschaubaren Aufgabe, die den Bedürfnissen der individuellen Lebenslage und Lebensphase entspricht. Angesichts der Vielfalt der Arbeitsfelder und Strukturen in der Caritas gibt es kein „Einheitsprofil“ ehrenamtlichen Engagements und kein „Einheitsrezept“ dafür, wie es zu gestalten ist; man kann immer nur versuchen, es neuen Verhältnissen anzupassen. Dies hat der DCV wiederholt getan.

33 „Meinungsbild Caritas“. Die Allensbacher Studie zum Leitbildprozess. 3 Bände. Freiburg i.Br. 1997.

Forschungsprojekte zum ehrenamtlichen Engagement

Seit Anfang der 90er Jahre werden vom DCV erhebliche Mittel für Forschungsprojekte im Bereich des ehrenamtlich-freiwilligen Engagements eingesetzt. Dies geschieht, um die Datenlage zum Personenkreis ehrenamtlich Engagierter, zu ihren Motivationen, zu den Aufgaben, die sie wahrnehmen, zur Kooperation mit beruflichen Fachkräften, zu ihrer Bedeutung für das Profil der freien Wohlfahrtspflege sowie um ihren Beitrag für eine solidarische Gesellschaft zu vervollständigen. In der Zeit von 1992 – 1997 vergab der DCV folgende Forschungsaufträge:

- In einer biografieanalytischen Untersuchung von Professor Thomas Olk (1992) kamen Ehrenamtliche selbst zu Wort. Da ein Endbericht dieser Untersuchung noch nicht vorliegt, steht die Auswertung der Ergebnisse noch aus.

Vom Institut für Demoskopie Allensbach wurden 1995 zwei Studien im Zusammenhang mit dem Leitbildprozess durchgeführt:

- Die Studie zum Außenbild der Caritas war Teil einer Mehrthemen-Umfrage des Instituts. Darin wurde – neben der Wahrnehmung der Caritas – die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement in der Bevölkerung erfragt. Ferner versuchte man, Daten für eine gezieltere Gewinnung bei bestimmten Formen ehrenamtlicher Tätigkeiten in den verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu gewinnen.
- Die Caritas-Mitarbeiter/innenstudie setzte einen Schwerpunkt mit Fragen nach der Einschätzung ehrenamtlicher Tätigkeit und der Kooperation ehrenamtlicher und beruflicher Mitarbeiter/innen in den verschiedenen Arbeitsfeldern.

Das Institut für Sozialberichterstattung und Lebenslagenforschung (ISL), Frankfurt wurde vom Deutschen Caritasverband und dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland mit vier Untersuchungen beauftragt:

- Die Erhebung der Grunddaten ehrenamtlichen sozialen Engagements in den Einrichtungen von Caritas und Diakonie in Ostdeutschland lieferte repräsentative Erkenntnisse zur Struktur und zum Profil sowie Bedarfsanalysen für das soziale Ehrenamt.
- Mit der Erfassung der Grunddaten zum ehrenamtlichen sozialcaritativen Engagement in den katholischen Pfarrgemeinden der ostdeutschen Bistümer und des Bistums Berlin liegen – bisher den westdeutschen Diözesen noch nicht zur Verfügung stehende – Informationen und Analysen vor.

- Ein Zugang zu Informationen über das ehrenamtliche Engagement und die potenzielle Bereitschaft dazu bei Menschen, die selbst in schwierigen Verhältnissen leben, verschaffte die Einbeziehung von Fragen zu diesem Themenkomplex in die Lebenslagenuntersuchung „Menschen im Schatten“.
- Im Zusammenhang mit der Lebenslagenuntersuchung fand auch eine Befragung der beruflichen Mitarbeiter/innen zum ehrenamtlichen Engagement und zur Kooperation mit Ehrenamtlichen sowie zur Einschätzung ihres Stellenwertes für die Qualität der Dienste statt.

Schließlich wird der Lorenz-Werthmann-Preis alle zwei Jahre für eine wissenschaftliche Arbeit zu einem Thema aus dem Bereich der Caritas und der freien Wohlfahrtspflege und für beispielhafte ehrenamtlich/freiwillige Tätigkeiten verliehen. 1997 wurden hierfür 78 ehrenamtliche/freiwillige Projekte, 1999 sogar 90 Anträge vorgelegt.

Stellungnahmen zum Ehrenamt

Der Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes hat im Mai 1995 die Erklärung „Ehrenamtliche Tätigkeit in der Caritas – Bestandsaufnahme, Perspektiven, Positionen“ verabschiedet und im Oktober 1995 die „Wege zur Umsetzung der Erklärung des DCV Ehrenamtliche Tätigkeit in der Caritas“ beschlossen. 1998 wurde vom Zentralrats-Ausschuss ‚Ehrenamt‘ ein Bericht über den Stand der Umsetzung der Ehrenamtsposition im Verbandsbereich vorgelegt.

Auf der Grundlage dieses Berichtes fasste der Zentralrat im Oktober 1998 den Beschluss: „Ehrenamtliches Engagement“. Danach versteht sich der Deutsche Caritasverband als Teil der Sozialbewegung; in seinen Diensten und Einrichtungen bietet er die Möglichkeit zur ehrenamtlichen/freiwilligen Mitarbeit. Er tritt für die Verbesserung von Rahmenbedingungen in der Gesellschaft ein. Durch seine Erklärung zur ehrenamtlichen Tätigkeit in der Caritas, durch sein Magazin Sozialcourage, durch den Lorenz-Werthmann-Preis und durch das Modellprojekt Freiwilligen-Zentren hat der DCV in Wort und Tat Position zur ehrenamtlichen/freiwilligen Tätigkeit in der Gesellschaft bezogen. Er ist damit auf Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit gestoßen. Die Stimme der Caritas zum ehrenamtlichen/freiwilligen Engagement hat dadurch in Ergänzung zu ihren traditionsreichen Verbänden ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen in Gemeinden und sozialen Einrichtungen und in den Selbsthilfebewegungen an Ansehen und Einfluss gewonnen. Der Zentralrat begrüßte diese Aktivitäten. Er gab zielgerichtete Empfehlungen für weitere Schritte auf diesem Weg. Zu diesen gehören u.a.:

- Innovationen, die bisher angebahnt wurden, bedürfen zu einem zielstrebigen Weiterkommen einer stärkeren Integration auf allen Ebenen. Das gilt sowohl hinsichtlich der Formen und der Strukturen im diözesanen und regionalen Bereich als auch der Caritas in den Pfarrgemeinden. Die Ausgewogenheit zwischen der Personalentwicklung für berufliche Mitarbeit und der Unterstützung für Mitarbeit zu freiwilligem/ehrenamtlichem Engagement bedarf weiterer Anstrengungen.
- Gliederungen und Mitgliederverbände sollen den Auf- und Ausbau ehrenamtlicher/freiwilliger Tätigkeit weiterhin zielgerichtet fördern. Dabei sollten sie offen sein für neue Formen und Strukturen der Zusammenarbeit sowie für Beteiligungsmöglichkeiten Ehrenamtlicher/Freiwilliger in ihren Gremien.
- Fragen zum Ehrenamt können nicht nur verbandsintern behandelt werden. Vor allem die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen müssen in einer größeren Öffentlichkeit zur Sprache kommen. Dazu bedarf es der Kooperation mit anderen kirchlichen Trägern, z.B. katholischer Akademien auf regionaler und überregionaler Ebene und mit anderen Wohlfahrtsverbänden.
- Das Anliegen der Ehrenamtsposition, junge Menschen zum Mitmachen anzuregen, muss konsequenter angegangen werden. Der DCV sollte Konzepte zu Freiwilligendiensten entwickeln, um die von jungen Menschen angebotene Bereitschaft zum sozialen Engagement in Freiwilligendiensten zu nutzen.

Mit dem Modellverbund Freiwilligen-Zentren ist dem DCV ein erfolgreicher Start gelungen. Über die Freiwilligen-Zentren konnten neue Ehrenamtliche gewonnen und ehrenamtliche Tätigkeiten vor Ort bewusster wahrgenommen werden. Über sie sind neue Kontakte und neue Wege der Zusammenarbeit in Europa entstanden, was im Zuge des Vorschreitens der europäischen Einigung für den DCV von Vorteil ist. Die Träger von Freiwilligen-Zentren und ihre Dachverbände werden daher auch durch den Zentralrats-Beschluss vom Mai 2000 ermuntert, nach Wegen einer Regelfinanzierung zu suchen, die den Fortbestand der erfolgreich begonnenen Arbeit sichert.

Caritas als Stifter von Solidarität

Darüber hinaus hat die Vertreterversammlung des DCV am 21. Oktober 1999 in Berlin dem Zentralrat Empfehlungen übergeben³⁴:

34 Zum folgenden sind zwei Voten wiedergegeben. Alle Voten sind veröffentlicht in *neue caritas*, 4/1999, S. 44.

- *Mehr Aufmerksamkeit für Solidaritätspotenziale*

Der DCV ist Anbieter sozialer Dienstleistungen, Anwalt für Benachteiligte und Solidaritätsstifter. Der Aktivierung und Unterstützung von Solidaritätspotenzialen bei Ehrenamtlichen/Freiwilligen wie bei Rat- und Hilfesuchenden muss Aufmerksamkeit geschenkt werden, dies gilt gleichermaßen für die Qualitätssicherung der Dienste und Einrichtungen. Dabei stehen traditionelle Formen nicht in Konkurrenz zu neuen Ansätzen ehrenamtlichen Engagements. Deshalb muss nach Synergieeffekten zwischen seinen verschiedenen Formen gesucht werden.

- *In der Gesellschaft für eine Kultur der Solidarität eintreten*

Der DCV in seinen Gliederungen, Fachverbänden, Vereinigungen und Ordensgemeinschaften soll sich durch entsprechende Einflussnahme auf allen Ebenen für eine Kultur der Solidarität einsetzen. In den derzeitigen Diskussionen über den Umbau des Sozialstaates darf er sich nicht allein auf Forderungen konzentrieren, welche die Versorgung durch berufliche Fachkräfte gewährleisten. Er muss gleichermaßen Einfluss nehmen auf eine Verbesserung von Rahmenbedingungen zur Aktivierung und Pflege von ehrenamtlichen/freiwilligen Engagements und Selbsthilfe. Ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit darf auch in Zeiten knapper Kassen nicht Lückenbüßer für fehlende finanzielle Mittel sein.

1.3 Stand der Forschung

Aktuelle Diskussionen um Ausmaß und gesellschaftliche Bedeutung des freiwilligen Engagements haben dazu geführt, dass in den vergangenen Jahren eine Reihe von Studien und Untersuchungen zum Thema vorgelegt wurden. Sieht man einmal von den, allerdings wenig differenzierenden Fragestellungen des Instituts für Demoskopie Allensbach ab³⁵, so gibt es zunächst kaum kontinuierliche Daten über die Entwicklung in diesem Bereich. Dies bedeutet nun nicht, dass es zum freiwilligen Engagement in Deutschland für die vergangenen 40 bis 50 Jahren überhaupt keine Informationen gäbe; freilich handelt es sich dabei meist um internes, nicht veröffentlichtes Material, das insbesondere von Verbänden für eigene Zwecke erhoben wurde und Grundlage für interne Entscheidungen darstellte. Problematisch ist, dass dieses Material häufig unsystematisch erhoben, schlecht dokumentiert und äußerst schwer zugänglich ist. Auch ein Blick auf das Datenmaterial der amtlichen Sta-

35 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach, Jahrbuch der öffentlichen Meinung (1947 – 1992). Allensbach/München/Wien 1956 ff..

tistik führt, zumindest was die Vergangenheit betrifft, eher zu einem ernüchternden Ergebnis. Erst neuerdings versucht man, im Rahmen der Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamtes und der statistischen Landesämter, eine bessere Datenbasis zu schaffen³⁶.

Die gesellschaftlichen Veränderungen und Neuorientierungen der 90er Jahre haben, unter besonderer Berücksichtigung der Lage und der Diskussionen in den europäischen Nachbarländern und den USA, ein Interesse am Forschungsthema Ehrenamt bzw. freiwilliges Engagement geweckt und den Wissensstand inzwischen deutlich verbessert. Die Zahl der in den vergangenen fünf bis sechs Jahren initiierten Forschungsprojekte, Studien und Gutachten zum Thema ist beeindruckend³⁷; eher verwirrend und oft scheinbar wenig übereinstimmend sind dagegen manche der vorgelegten Befunde. Typisch und beispielhaft für die Widersprüche in den bisherigen Untersuchungen mögen Feststellungen in Richtung einer deutlich geringeren Engagementbereitschaft der Deutschen im Vergleich zu ihren europäischen Nachbarn, oder der Menschen im östlichen Teil der Bundesrepublik gegenüber jenen im Westen sein³⁸.

Vor allem die bereits erwähnte Studie von Beher u.a., in der die wichtigsten Untersuchungen und Studien zum Thema freiwilliges Engagement zusammengefasst und dokumentiert wurden, darf als wichtiger Schritt für die weiteren Überlegungen und Planungen angesehen werden, auch wenn dort – dies ist ein Manko jener Studie – die Vielzahl der vom Deutschen Caritasverband vorgelegten Studien so gut wie keine Berücksichtigung fanden. Trotz oder vielmehr gerade aufgrund solch einer Zusammenfassung bisheriger Erkenntnisse bleiben nach wie vor viele zentrale Fragestellungen der Engagementforschung weiter offen und ungeklärt. Hierzu zählen beispielsweise Fragen nach der Definition des Forschungsgegenstandes und seiner möglichen Abgrenzungen ebenso, wie das weitgehende Fehlen theoretischer Konzeptionen und eng damit verbunden natürlich auch die mangelnde Vergleichbarkeit der Messinstrumente. Drängend bleiben daher die Forderungen, dass künftig stärker auf entwicklungsorientierte Vernetzungen im Sinne von Weiterführungen des vorhandenen Wissens sowie abgestimmtere Vorgehensweisen zu achten ist. Mit Beher u.a.³⁹ kann man folglich die derzeitige Forschungslage zusammenfassen:

36 Vgl. Ehling (1997).

37 Vgl. etwa Beher/Liebig/Rauschenbach (1998).

38 Vgl. etwa Dekker (1997).

39 Vgl. Beher u.a. (1998, S.140 ff.).

- umfangreiche, aber unkoordinierte Studien,
- sich widersprechende Befunde,
- uneinheitliche Häufigkeits- und Entwicklungsaussagen,
- Diskrepanz zwischen Definitionen und Befunden,
- heterogene, nichtkompatible Forschungsdesigns,
- Vermengung von normativen Entwürfen und vermeintlich deskriptiven Aussagen,
- mangelnde theoretische Vorklärung empirischer Forschungsdesigns,
- mangelnde Berücksichtigung empirischer Befunde in theoretisch-analytischen Studien,
- unzureichende theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema,
- Gefahr der Instrumentalisierung empirischer Forschung durch Politik und Träger.

Immerhin lassen sich trotz solcher Probleme aus den vorhandenen Studien einige wichtige und übereinstimmende Trends erkennen.

Formen und Umfang des freiwilligen Engagements

Angaben zu Umfang und Bedeutung des freiwilligen Engagements sind in besonderem Maße abhängig von den Vorstellungen und Definitionen dessen, was unter dem Begriff ‚freiwilliges Engagement‘ konkret zu verstehen ist. Je nach Untersuchungsansatz finden sich so Potenziale zwischen etwa zehn⁴⁰ und nahezu 40 Prozent in der Bevölkerung⁴¹. Hauptproblem bei solchen Schätzungen ist es, Kriterien für die Erfassung einzelner Engagementbereiche (z.B. Soziales, Kultur, Sport, Politik, Schule usw.) und Engagementebenen (z.B. familiäres Umfeld, sozialer Nahraum, über sozialen Nahraum hinausgehend) zu entwickeln. Ebenso fehlen exakte Kriterien für den Umfang (z.B. von wenigen Stunden pro Monat bis zu mehreren Stunden pro Tag), für die Art des Engagements (z.B. für andere, in einer Selbsthilfegruppe usw.) und schließlich fehlen Kriterien, um die unterschiedlichen organisatorischen/institutionellen Anbindungen berücksichtigen zu können.

Je nach Abgrenzung ergeben sich hieraus dann auch sehr unterschiedliche Aussagen über die demografische Zusammensetzung der freiwillig Engagierten in der Bevölkerung. Im Bereich des freiwilligen sozialen Engagements – dieser Bereich hat für die vorliegende Studie eine zentrale Bedeutung (ohne eine allzu strenge Abgrenzung einführen zu wollen) – finden wir derzeit weitgehend übereinstimmende Schätzungen,

40 Vgl. Engels (1991).

41 Vgl. Klages (1998).

die bei etwa 15 Prozent der über 16-jährigen Bevölkerung liegen⁴². Gegenüber der Gesamtbevölkerung stärker vertreten sind hierbei bisher Frauen, ferner 40- bis 60-jährige, sowie konfessionell Gebundene.

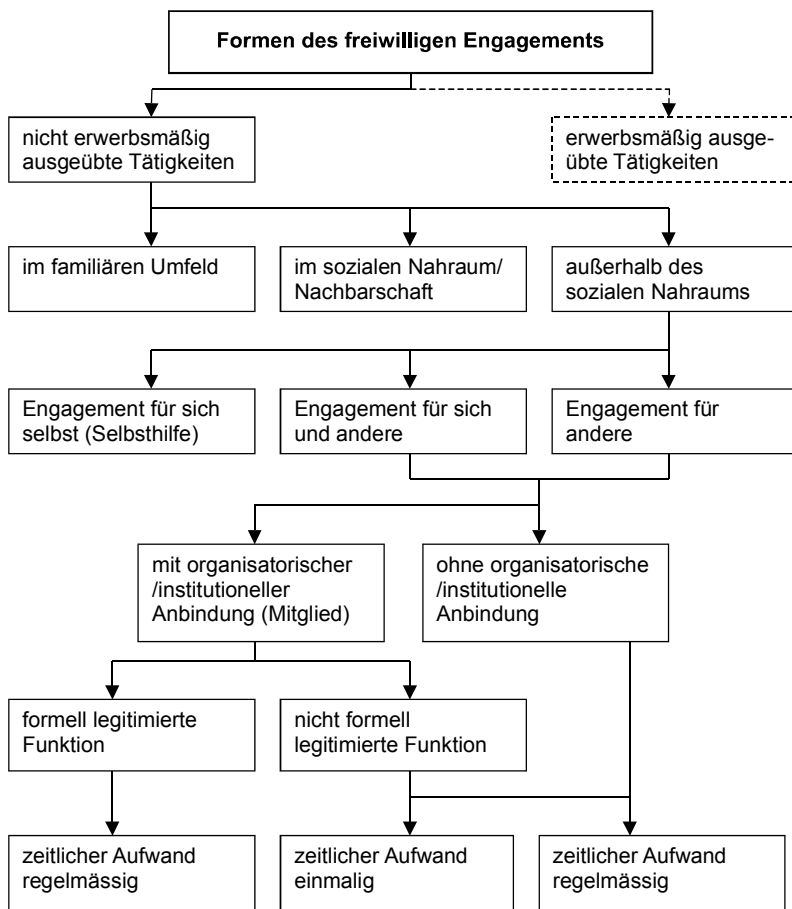


Abb. 1: Formen freiwilligen Engagements in Anlehnung an Beher (1998, S.146).

42 Vgl. Köcher (1997, Bd.1) oder etwa Gleich/Kraatz/Osterhammel (1999).

Engagementpotenziale

Eine den vorausgegangenen Aussagen vergleichbare Schwierigkeit ergibt sich bei der Frage nach der Engagementbereitschaft. Wie dort gilt es auch hier, zunächst die konkreten Tätigkeiten und den Umfang zu berücksichtigen. Insgesamt, so die vorliegenden Daten, ist jedoch der Anteil solcher Potenziale mindestens ebenso hoch einzuschätzen, wie der Anteil der derzeit bereits freiwillig Engagierten. So kommt Köcher⁴³ auf 25 Prozent der Bevölkerung, bei Klages⁴⁴ oder Gleich u.a.⁴⁵ finden wir Schätzungen zwischen 30 und 40 Prozent.

Frage:	Könnten Sie sich vorstellen, ehrenamtlich – im Rahmen Ihrer Möglichkeiten – bei einem Wohlfahrtsverband oder einer Hilfsorganisation in Meckenheim tätig zu werden?		
	insgesamt	Männer	Frauen
ja, gelegentlich	31	28	34
ja, längerfristig	8	6	9
vielleicht	15	16	14
nein	37	42	33
bin bereits ehrenamtlich tätig	9	8	10

Abb. 2: Bereitschaft zu ehrenamtlicher Tätigkeit (Wohnbevölkerung in Meckenheim ab 16 Jahre, n=487, Angaben in Prozent).

Dabei sind für diejenigen, die sich ein freiwilliges Engagement vorstellen können, jene Aktivitäten von besonderer Bedeutung, die sich im direkten Lebensumfeld abspielen, also Nachbarschaftshilfe oder Besuchsdienste.

Frage:	Bevölkerung Insgesamt in %
Nachbarschaftshilfe	53
Besuchsdienst (z.B. Altenwohnheim, Pflegeheim, Krankenhaus)	36
Kinderbetreuung	34
Essen auf Rädern	26
Treffen mit Behinderten	22

43 Vgl. Köcher (1997, S.33).

44 Vgl. Klages (1998, S.30).

45 Vgl. Gleich/Kraatz/Osterhammel (1999, S.25).

	Bevölkerung Insgesamt in %
Arbeit im Haushalt	19
Jugend- und Erziehungshilfe	16
Hausaufgabenhilfe für Kinder von Ausländern und Aussiedlern	16
Frauenhaus	16
Mobiler sozialer Dienst	14
Begegnungsfest mit Aussiedlern	14
Arbeit mit Ausländern	14
Hilfsaktion für Flüchtlinge	13
Arbeitslosentreffpunkt	13
Malteser-Hilfsdienst	11
Arbeit mit Wohnsitzlosen	7
Bahnhofsmision	6
Eine-Welt-Gruppe	5
Asylhelferkreis	5

Abb. 3: Mögliche Engagementfelder von potenziellen Ehrenamtlichen – Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 6017, Juli/August 1995.

Die im Zusammenhang mit solcherart festgestellten Potenzialen immer wieder auftretende Frage ist, inwieweit entsprechende Angaben auch realisiert werden bzw. inwieweit sie eventuell nur soziale Erwünschtheit ausdrücken. In Übereinstimmung mit den Überlegungen von Klages⁴⁶ gehen wir allerdings in der vorliegenden Untersuchung von der Annahme aus (Annahme 1), dass das fehlende umgesetzte Engagement der Engagementbereiten aus mangelnden Gelegenheiten und Herausforderungen bzw. vorliegenden Hindernissen oder wie Klages es beschreibt „blockierten Grundbereitschaften“ resultiert. Danach gibt es offenkundig zwischen den tatsächlich Engagierten und den am Engagement Interessierten eine dünne, aber notwendiger Weise zu überwindende Hürde. Auf derartige Zusammenhänge stoßen wir auch dort, wo Menschen sich bei wichtigen Lebenszielvorstellungen nach wie vor an Idealen orientieren, wie ein Leben in einer Familie mit Kindern führen zu wollen. Die Realisierung solcher Orientierungen scheint heute jedoch für immer mehr Menschen mit erheblichen Hindernissen verbunden zu sein.

46 Vgl. Klages (1999b, S.51).

Nutzung von Engagementpotenzialen

Ein Hinweis auf solch eine nur sehr schmale Grenzlinie zwischen Engagierten und am Engagement Interessierten ergibt sich durch die in nahezu allen Studien untersuchte Frage nach den Motiven und Beweggründen für ein freiwilliges Engagement. Im Gegensatz zu den zuvor angeführten Schätzungen über die tatsächliche Verbreitung des Engagements oder möglicher Engagementpotenziale, die vom Ergebnis her doch sehr stark differieren, zeigen sich in dieser Frage weitgehend identische Befunde. Eine Zusammenfassung, was sich im Einzelnen gegenüber früheren Situationen verändert hat, findet sich beispielsweise bei Roth⁴⁷. Danach sind es, in Übereinstimmung mit ähnlichen Studien, vor allem Aspekte wie „Ansatz an eigenen Erfahrungen“, „Orientierung an eigenen Bedürfnissen“, „Selbstbestimmung“ oder „lebensphasenabhängige Ausprägung des Ehrenamtes“, die stärker in den Vordergrund treten.

Hinter diesen Motivverschiebungen steht ein seit Mitte der 60er Jahre erkennbarer und von Sozialwissenschaftlern beschriebener Wertewandel, weg von Pflicht- und Akzeptanzwerten, wie Ordnungsliebe und Fleiß, hin zu Selbstenhaltungswerten, wie etwa Selbstverwirklichung oder Eigenständigkeit. Der Wertewandel bezieht sich weniger, wie dies im Zusammenhang mit der Individualisierungsthese oft fälschlich vermutet wird, auf Verschiebungen im Bereich sozialer Orientierungen, die nach wie vor für die meisten Menschen eine sehr hohe Bedeutung haben⁴⁸. Jener Wertewandel ist für alle Lebensbereiche bedeutsam. Er betrifft Erziehungsziele der Eltern und Bildungsziele der Schule ebenso, wie etwa die Arbeitswelt. Heute finden wir z.B. kaum eine Studie zur Arbeitszufriedenheit, in der nicht auf die Bedeutung von Aspekten wie „interessant“, „verantwortungsvoll“, „herausfordernd“ hingewiesen wird⁴⁹. Der Wertewandel betrifft natürlich auch Lebensbereiche wie etwa die Kirche und nicht zuletzt auch die Freizeit. Insofern darf es kaum verwundern, wenn auch im Bereich des freiwilligen Engagements entsprechende Erwartungen auftreten.

Die genannten Motivverschiebungen betreffen (Annahme 2) die Gruppe der freiwillig Engagierten ebenso, wie die Gruppe der potenziell Engagementbereiten; sie müssen demnach bei der Gestaltung von Engagementfeldern in beiden Gruppen stärker beachtet werden und sind zentraler Ausgangspunkt für künftige Überlegungen einer Engagementförderung. Wenn Klages von einer nur dünnen Grenzlinie zwischen bereits Engagierten und Engagementbereiten, gegenüber den nicht Engagierten

47 Vgl. Roth (1997, S.76).

48 Vgl. hierzu auch die Diskussion bei Klages (1999a, S.5 ff.).

49 Vgl. beispielsweise Gleich (1996, S.153 f.) oder Gleich (1997a, 1997b, 1997c).

spricht, dann bezieht sich dies in besonderer Weise auf die Übereinstimmung in den Beweggründen. Insofern ist es zunächst auch begründet, wenn die vielfältigen Ansätze und Modelle, die derzeit im Rahmen von Diskussionen zur Engagementförderung entstehen, solche Verschiebungen in den Mittelpunkt ihrer Konzeptionen stellen und nach Strukturen suchen, die solche Motive stärker berücksichtigen.

Verschiebung von	nach
– Orientierung am Gemeinwohl	– Orientierung an eigenen Bedürfnissen
– traditionelles Dienst- und Verantwortungsgefühl	– Ansatz an eigenen Erfahrungen und Betroffenheit.
– Fremdbestimmung	– Selbstbestimmung
– keine Professionalität (im engeren Sinne)	– Halb-Professionalität
– Freiwilligkeit	– Ehrenamt als Ersatz-Arbeitsverhältnis
– Zurückstellung eigener Bedürfnisse	– Streben nach Selbstverwirklichung
– Selbstlosigkeit	– Reziprozität von Geben und Nehmen
– kein Wunsch nach Bezahlung, Arbeit für Gottes Lohn	– Abkehr vom Prinzip der Unbezahlbarkeit
– kontinuierliches Engagement im Lebenslauf	– lebensphasenabhängige Ausprägung des Ehrenamtes
– Homogenität der Gruppe der Engagierten: versorgte Frauen	– Heterogenität der Gruppe der Ehrenamtlichen: Jugend, Rentner, u.a.

Abb. 4: Verschiebung von Motiven und Begründungen für ein freiwilliges Engagement⁵⁰.

Die in den meisten Studien zur Engagementförderung dargelegten Motivverschiebungen sind eine wichtige Basis für künftige Überlegungen und Förderprogramme. Ein weiterer wichtiger Zusammenhang wird dabei jedoch häufig übersehen: Die inzwischen in vielen Untersuchungen beschriebenen Motivverschiebungen sind keine völlig neuen Phänomene; sie haben sich langsam und kontinuierlich entwickelt und betreffen – darauf ist besonders hinzuweisen – traditionelle Formen des freiwilligen Engagements ebenso wie neue. Die Berücksichtigung von Motivverschiebungen erklärt und fördert so zunächst eher eine Stabilisierung des bereits vorhandenen Engagements. Zur Aktivierung vorhandener Engagementpotenziale muss meist noch eine weitere Bedingung hinzukommen, die in der Diskussion häufig wenig beachtet wird und damit auch als Beleg für eine eher schwache theoretische Einbindung vieler derzeitiger Aktivitäten angesehen werden kann. Zentral für diese Überlegungen ist die Annahme von einem engen Zusammenhang zwischen tatsächlichem freiwilligen Engagement und erfolgten oder nicht erfolgten Sozialisationserfahrungen (Annahme 3). So finden wir beispielsweise

⁵⁰ Vgl. „Altes“ und „neues“ Ehrenamt referiert bei Roth (1997, S.76).

se in der bereits erwähnten Übersicht von Untersuchungen zum Thema Ehrenamt und Engagement⁵¹ eine Vielzahl von zunächst nur schwer in Zusammenhang zu bringende fördernder und hindernder Faktoren für ein Engagement benannt, Faktoren die offensichtlich mit Schicht-, Bildungs- oder Konfessionszugehörigkeit zusammenhängen.

In Anlehnung an die Argumentation von Klages⁵² gehen wir davon aus, dass hier soziostrukturelle Kontexte familiärer Sozialisation, also durch Sozialisation bedingte Wertevorstellungen und Milieuorientierungen, aber auch Familientraditionen eine entscheidende Rolle spielen und somit Engagementwahrscheinlichkeiten fördern oder behindern. Parallel zu der zunächst auf gesamtgesellschaftlicher Ebene zu verzeichnenden Entstehung von Wohlfahrtsverbänden oder Parteien aus bestimmten Milieus heraus und der heute notwendigen Neuorientierung aufgrund des Zerfalls solch einheitlicher Milieus⁵³, treffen wir auf individueller Ebene auf ein vergleichbares Schema. Konkret auf die Frage nach den Möglichkeiten einer Förderung des freiwilligen Engagements bezogen, heißt dies: Nicht unbedingt die fehlende Motivation, sondern vielmehr mangelnde Vertrautheit mit Zugangswegen zum Engagement, aber auch Fehleinschätzungen etwa zum zeitlichen Aufwand, zu den erwarteten Fähigkeiten und Kompetenzen und nicht zuletzt Defizite an positiven Erfahrungen, anderen Menschen helfen zu können, stellen für immer mehr engagementbereite Menschen die eigentlichen Hindernisse dar. Diese gilt es zu überwinden!

Welche geringe praktische Bedeutung vor solch einem Hintergrund allgemeine, gut gemeinte Aufrufe und politische Appelle oder interessante Diskussionen um philosophische und politische Strömungen wie etwa die des Kommunitarismus für die Förderung des freiwilligen Engagements haben mögen, braucht hier nicht diskutiert zu werden. Bedeutsam erscheint aber, dass neben der Berücksichtigung von Motivverschiebungen vor allem die Frage der „engagementfördernden Infrastruktur“ im Sinne einer möglichst leichten Zugangerschließung zum Engagement aufzugreifen ist. Wichtige Merkmale solch einer engagementfördernden Infrastruktur wären ein organisatorischer Rahmen, der mehr als eine reine Vermittlung darstellt, sondern ein eigenes, individuell stützendes, beratendes und förderndes Umfeld liefert und in dem engagementbereite Menschen Ansprech- und Austauschpartner vorfinden. Die Idee des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren beinhaltet solch eine, in gewisser Weise als kompensatorisch zu bezeichnende Zielsetzung und geht damit weit über die Vorstellungen einer Vermittlungsstel-

51 Beher u.a. (1998).

52 Klages (1999).

53 Vgl. Gabriel (1996); Schulze (1993).

le hinaus. Das Modell ergänzt aber gleichzeitig auch bisherige „traditionelle“ Formen des Engagements in einem konfessionellen Wohlfahrtsverband, bietet zudem eine Art zweiten Zugang zum freiwilligen Engagement an und verweist damit auf mögliche Veränderungen und Anpassungen.

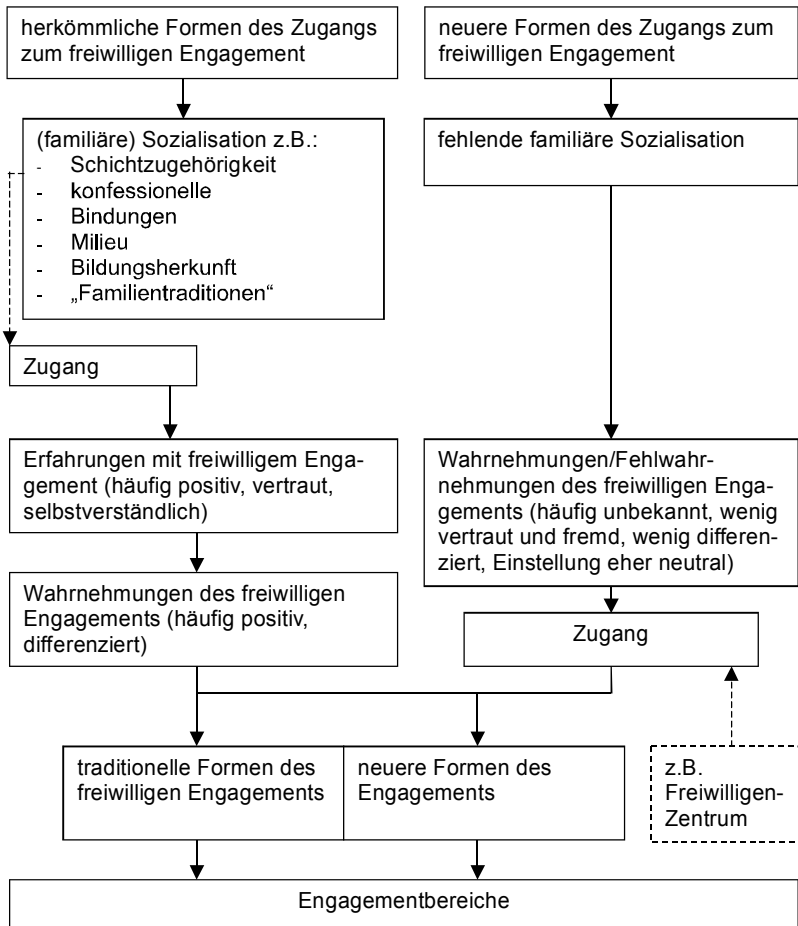


Abb. 5: Verschiedene Wege des Zugangs zum freiwilligen Engagement.

1.4 Ausgangslage im Deutschen Caritasverband: Empirischer Befund⁵⁴

Der Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes (DCV) hat im Mai 1995 die Erklärung „Ehrenamtliche Tätigkeit in der Caritas – Bestandsaufnahme, Perspektiven, Positionen“ verabschiedet und im Oktober 1995 die „Wege zur Umsetzung der Erklärung Ehrenamtliche Tätigkeit in der Caritas“ beschlossen.⁵⁵ In den Wegen zur Umsetzung wird an erster Stelle genannt: „Freiwilligen-Zentren einrichten“. Hier wird näher ausgeführt, dass sich der DCV darum bemühen möge, Freiwilligen-Zentren als Modellprojekte auf den Weg zu bringen.⁵⁶ Zum 5. Dezember 1996, dem internationalen Tag der freiwilligen/ehrenamtlichen Tätigkeit, wurde der „Modellverbund Freiwilligen-Zentren im DCV“ gegründet.⁵⁷ Mit Stand Juli 1997 gehörten dem Modellverbund 16 Freiwilligen-Zentren in verschiedenen Regionen Deutschlands an; das Interesse am Aufbau weiterer Zentren blieb in der Folgezeit ungebrochen. Die Freiwilligen-Zentren – so ihr Auftrag und Anliegen – sollen interessierten Personen die Möglichkeit bieten, sich unverbindlich über ehrenamtliche Tätigkeitsfelder und dazugehörige Rahmenbedingungen zu informieren oder selbstständig eine Solidaritäts- oder Hilfestruktur aufzubauen.⁵⁸

1.4.1 Empirisch beantwortbare Fragen im Vorfeld

Freiwilligen-Zentren im Kontext der freien Wohlfahrtspflege sind in Deutschland ein Novum. Die Erfahrungen weniger regionaler Agenturen, die sich „verbandsunabhängig“ definieren und teilweise in Konkur-

54 Vgl. Baldas u.a. (1997a, Bd.2, S.233 ff.).

55 Die Position des Zentralrates „Ehrenamtliche Tätigkeit in der Caritas“ und die Wege zur Umsetzung der Erklärung sind veröffentlicht in der Reihe: Unser Standpunkt (Nr.27), hrsg. v. Deutschen Caritasverband, Dezember 1995.

56 Vgl. ebd. S.25.

57 Vgl. 13 Freiwilligen-Zentren am Start, in: Sozialcourage 4/96, S.28. Initiativen zur Aufwertung des Ehrenamtes, in: Herder Korrespondenz 3/1997, S.115 f. Pressespiegel Freiwilligen-Zentren im Modellverbund des Deutschen Caritasverbandes, Nr.1 Gründung (Stand: Januar 1997), Nr.2 Eröffnung von Zentren, Nr.3 Eröffnungen und Informationen (Stand: Juni 1997), hrsg. vom Deutschen Caritasverband, Referat Gemeindec Caritas, Projekt Freiwilligen-Zentren (Manuskript).

58 Vgl. Bock, Teresa/Baldas, Eugen: Konzeption des „Modellverbunds Freiwilligen-Zentren im DCV“, in: Caritas Korrespondenz 1997/5, S.15 ff. Ferner: Baldas, Eugen, Freiwilligen-Zentren auf örtlicher Ebene, in: caritas '97, Jahrbuch des Deutschen Caritasverbandes, Freiburg i.Br. 1996, S.188 ff..

renz zur freien Wohlfahrtspflege verstehen⁵⁹, lassen sich daher nicht auf ein Freiwilligen-Zentrum in Trägerschaft verbandlich organisierter Caritas übertragen. Vollständiges Neuland betreten wird mit einer Vernetzungsstruktur und mit kooperativem bzw. koordiniertem Arbeiten mehrerer Freiwilligen-Zentren in einem Verbund. Daher stellte sich die Frage, ob denn ein solcher Weg, wengleich verbandspolitisch gewollt, von der Bevölkerung begrüßt und angenommen und von den Mitarbeiter/innen in den Diensten und Einrichtungen der Caritas unterstützt werden würde.

Wie sieht das empirische Datenmaterial im Blick auf Gründung und Betrieb eines Freiwilligen-Zentrums näherhin aus? Dazu sind Antworten auf zwei Fragenkomplexe zu analysieren:

- Ist in der Bevölkerung die Bereitschaft vorhanden, sich freiwillig/ehrenamtlich in Dienste der Caritas einzubringen? Besteht ggf. Skepsis bzgl. einer ehrenamtlichen Mitarbeit bei Diensten der Caritas, angesichts der Zugehörigkeit des Caritasverbandes zur katholischen Kirche sowie negativer Stimmungslagen gegenüber Verbänden der freien Wohlfahrtspflege? Gibt es Unterschiede in der Bereitschaft zur ehrenamtlichen Mitarbeit im sozialen Feld nach Regionen, Berufsgruppen, Religionszugehörigkeit, Alter, Lebenssituation u.a.?
- Wie stehen die Mitarbeiter/innen der verbandlichen Caritas zur ehrenamtlichen Tätigkeit in der Caritas im Allgemeinen, und sind sie in ihren Diensten und Einrichtungen offen für die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen? Inwieweit arbeiten Berufliche in ihrer Tätigkeit mit Ehrenamtlichen tatsächlich zusammen? Wie stehen die Mitarbeiter/innen zum „neuen Ehrenamt“?

Antworten zu diesen beiden Fragenkomplexen, angereichert mit weiteren Detailinformationen aus vorliegenden Untersuchungen, flossen ein in das Konzept zum Aufbau der Freiwilligen-Zentren und des Modellverbunds, in die Standortwahl, sowie in den Aufbau und die Schwerpunktsetzung der einzelnen Freiwilligen-Zentren.⁶⁰

59 Zur abgrenzenden Position gegenüber den „großen Wohlfahrtskonzernen“: Freiwilligenagentur Bremen: Vgl.: Knete ist nicht alles. Vereine jammern über den Tod des Ehrenamtes. Ganz falsch: Anfang Dezember werden vierzehn Zentren in der Republik eröffnet, in: Die Zeit, Dezember 1996; Vgl. ferner Schaaf-Derichs, Carola: Typografie einer neuen sozialen Organisation, in: Solidarität inszenieren ... Freiwilligen-Agenturen in der Praxis. Dokumentation einer Tagung, Bonn 1997.

60 Vgl. Köcher (1996, S.254 f.); Gleich (1996, S.281 ff.).

1.4.2 Erste Antworten

Engagementbereitschaft der Wohnbevölkerung ab 16 Jahre

15% der Wohnbevölkerung antworteten (1990) auf die Frage „Können Sie sich vorstellen bei der Caritas oder einer anderen Hilfsorganisation ehrenamtlich tätig zu werden“ mit „ja“, 25% mit „vielleicht“, 10% mit „weiß nicht“ und 51% mit „nein“. Die Zahl der in der Freien Wohlfahrts-
pflege ehrenamtlich Tätigen wird in verschiedenen Statistiken immer wieder mit ca. 1,5 Millionen, bei der Caritas mit ca. 500.000 Personen, angegeben.⁶¹ Unter der Wohnbevölkerung ab 16 Jahre, das sind ca. 58,2 Millionen Menschen⁶², erklärten sich 15% oder ca. 8,7 Millionen Personen zur ehrenamtlichen Mitarbeit „bei der Caritas oder einer anderen Hilfsorganisation“ bereit. Renate Köcher, Geschäftsführerin des Alsenbacher Instituts, schließt aus diesen Angaben, dass offenkundig weit mehr Personen spontan bereit sind, sich bei der Caritas ehrenamtlich zu engagieren, als dies tatsächlich der Fall ist.⁶³

24 % der Wohnbevölkerung ab 16 Jahre können sich vorstellen „vielleicht“, d.h. unter bestimmten Umständen, ehrenamtlich „für die Caritas oder bei einer anderen Hilfsorganisation“ tätig zu sein; dies sind weitere 14 Millionen Personen in der Bevölkerung. Insgesamt ergibt sich aus diesen Zahlen ein Bereitschaftspotenzial für freiwillige/ehrenamtliche Arbeit im sozialen Feld von 22,7 Millionen Menschen. Weitere 10% oder 5,8 Millionen sind unentschieden; 51% (oder 29,6 Millionen) lehnen für sich persönlich ein soziales Ehrenamt ab. Öffentliche Recherchen gehen davon aus, dass etwa 12 Millionen Menschen in Deutschland oder 17% der Bevölkerung in unterschiedlichen Feldern (Sport, Soziales, Kultur, Ökologie, Verkehr) ehrenamtlich tätig sind⁶⁴.

Innovationsbereitschaft der Mitarbeiterschaft

Auf die Frage: „Wie soll Caritas sein?“ nannten 91% der Caritas-Mitarbeiter/innen (Ost: 92%) „Förderer sozialen Bewusstseins“, an zweiter Stelle hinter „Helfer in Not“, bei einer Vorgabe von 12 verschiedenen

61 Vgl. Spiegelhalter (1990, S.28); zur Problematik statistischer Erhebungen ehrenamtlicher Tätigkeit und zum spärlich vorliegenden Zahlenmaterial vgl. Igl (1994, S.6 f.).

62 Die zugrunde gelegten Bevölkerungszahlen sind den Angaben des Statistischen Jahrbuchs (Wiesbaden 1995) mit Stand 31. Dezember 1993 entnommen. Damals lebten in Deutschland ca. 81,3 Millionen Menschen, davon ca. 23,1 Millionen unter 16 Jahre. Die Wohnbevölkerung ab 16 Jahre zählt also ca. 58,2 Millionen.

63 Vgl. Köcher (1996, S.254); vgl. auch Köcher (1997).

64 Vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage, Drucksache 13/2652 vom 1. Oktober 1996. Die Angaben wurden verwendet, um seitens des BMJFSF die Stiftung „Bürger für Bürger“ als nationale Freiwilligenagentur zu gründen. Vgl. Konzept zu dieser Bundesstiftung mit Stand Juli 1997.

Auswahlkriterien.⁶⁵ Daraus darf gefolgert werden, dass Caritas-Mitarbeiter/innen nicht nur die „Förderung des sozialen Bewusstseins“ in der Bevölkerung wichtig ist, sondern auch die Förderung von sozialem Verhalten und Handeln. Man wird neue Wege suchen müssen, wenn ehrenamtliche Mitarbeit denjenigen ermöglicht werden soll, die sich eine solche vorstellen können. Darüber hinaus wird man zusätzliche Anstrengungen brauchen, Unentschlossene oder gar bislang Ablehnende für soziales Engagement und zur freiwilligen/ehrenamtlichen Mitarbeit zu gewinnen und zum Wiederkommen bzw. Dabeibleiben zu motivieren.

Die Mitarbeiter/innen der Caritas sind für neue Wege durchaus offen. 68% der Mitarbeiter/innen wünschen sich einen Verband, der modernen Ideen gegenüber aufgeschlossen ist; nur 30% sehen jedoch ihren Verband in der Realität derzeit schon auf jenem Weg bzw. in jener Form.⁶⁶ Aus dieser gewaltigen Diskrepanz zwischen Idealvorstellung und Realität ergibt sich, dass für Innovationen in der Mitarbeiterschaft ein großes Potenzial vorhanden ist, das in diesen Innovationsprozess konstruktiv mit eingebunden werden könnte. Der Modellverbund Freiwilligen-Zentren eröffnet diesem Potenzial in der Entwicklung und in der Durchführung der Zentren einen entsprechenden Entfaltungsraum. Die Freiwilligen-Zentren bieten allerdings auch Bürgerinnen und Bürgern an, nicht allein durch eine Geldspende, sondern in Form einer „Zeit- und Know-how-Spende“ ihre Zeit und Fähigkeiten einzubringen und sich an der Lösung sozialer Aufgaben zu beteiligen. Sie wirken damit am Aufbau einer Solidarbewegung für eine zukunftsfähige(re) Bürgergesellschaft mit.

1.4.3 Neue Wege – Modellverbund Freiwilligen-Zentren

Gesucht werden folglich neue Wege, um die vorhandene Bereitschaft in der Gesellschaft zum sozialen Engagement besser zu nutzen, zum Wohl derer, die der Unterstützung bedürfen, und mit Gewinn für diejenigen, welche das Engagement einbringen. Bei der Suche nach solchen Wegen lohnt ein Blick über die Landesgrenzen. Was in anderen europäischen Ländern oder in den USA möglich ist, nämlich dass große Personengruppen in der Bevölkerung freiwillig/ehrenamtlich im sozialen Feld tätig sind, kann in Deutschland zumindest versucht werden.⁶⁷ Zu Beginn der Modellphase der Freiwilligen-Zentren lagen durchaus inte-

65 Vgl. Tabelle 58, in: Baldas u.a. (1997a, Bd.1).

66 Vgl. Baldas u.a. (1997a, Bd.1, S.146 ff.).

67 Vgl. Gaskin u.a. (1996).

ressante erste lokale Erfahrungen von „verbands-unabhängigen“ Freiwilligen-Agenturen vor.⁶⁸

Daraus lässt sich festhalten: Wenn sich Wohlfahrtsverbände öffnen und, trotz verbandlich festgelegter Trägerschaft, Interessenten nach deren Wünschen beraten und „neutral“ an offene Stellen verschiedener Verbände und Institutionen vermitteln, dann müssten sich auch „verbandsabhängige“ Zentren positionieren können. Um dies zu erreichen, brauchte es aber eine auf die strukturelle Situation in Deutschland abgestimmte Konzeption für Freiwilligen-Zentren, die nicht einfachhin von bestehenden Erfahrungen im In- und Ausland übernommen werden konnte, sondern die es zu entwickeln galt. Die Konzeption von Freiwilligen-Zentren in einem Modellverbund sah deshalb für jedes Zentrum drei Aufgabenfelder vor: Vermittlung von Personen an Institutionen mit Engagementberatung und Beratung von Institutionen, Forum für soziales Engagement und Werkstatt sozialen Handelns⁶⁹. Damit unterscheidet sich ein Freiwilligen-Zentrum grundlegend von einer „Agentur“, aber auch von herkömmlichen Wegen zur Gewinnung und Begleitung ehrenamtlich/freiwillig Tätiger im Bereich des DCV.

1.4.4 Bevölkerungsbefragungen und Standortwahl

Der Modellverbund Freiwilligen-Zentren im DCV formulierte u.a. folgende Schwerpunkte: Freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeit mit den Strukturen der freien Wohlfahrtspflege voranbringen; Männer zum sozialen Engagement zu ermutigen; Arbeitslosen eine Freiwilligentätigkeit ermöglichen; Freiwillige/Ehrenamtliche als Partner und Experten in der beruflichen sozialen Arbeit positionieren. Mit den erhobenen empirischen Ausgangsdaten konnte abgeschätzt werden, ob diese Schwerpunkte realistisch gesehen wurden. Am Ende des Modellversuchs lässt sich feststellen, ob und wie sich ggf. durch Freiwilligen-Zentren etwas in Sachen ehrenamtlicher/freiwilliger Tätigkeit zum Positiven verändert hat. Die vorliegenden globalen Datensätze reichten nicht hin; Detailauswertungen wären von Anfang an hinzuzuziehen, um die Wahl der Standorte und der Schwerpunkte mit empirischen Begründungen zu verbinden.

68 216 Personen im Alter von 19-79 Jahren wurden 1995 im Treffpunkt Hilfsbereitschaft Berlin vermittelt, das sind ca. 4 Personen/Woche; das Freiwilligen-Zentrum Dortmund hatte im gesamten Zeitraum des Bestehens (1994-96) 120 Anfragen, das waren ca. 2 Anfragen/Woche. Vgl. Schaaf-Derichs (1997, S.55 und S.61). Die Freiwilligenagentur Bremen macht keine Angaben zur Zahl der Anfragen oder Vermittlungen. Vgl. ebd., S.73 ff.

69 Vgl. Bock/Baldas (1997, S.15 ff.). Ferner die Konzeptionen der im Modellverbund zusammengeschlossenen Freiwilligen-Zentren, in: Baldas/Bock (1998).

Bereitschaft zu ehrenamtlicher Mitarbeit nach Bundesländern und Regionen

Für die Auswahl der Standorte der Freiwilligen-Zentren ist nicht unerheblich, ob regionale Schwankungen bzgl. der Bereitschaft zum sozialen ehrenamtlichen/freiwilligen Tun ausgemacht werden können. Diese gibt es; sie zeigen sich wie folgt:

Frage: Können Sie sich vorstellen bei der Caritas oder einer anderen Hilfsorganisation ehrenamtlich tätig zu werden?⁷⁰

Region/Bundesland	ja	vielleicht	Summe	weiß nicht	nein
Durchschnitt	15,2%	23,6%	38,8%	10,4%	50,8%
Westliche Länder	15,7%	23,1%	38,8%	9,9%	51,2%
Östliche Länder	13,1%	25,6%	38,7%	12,2%	49,1%
Bundesländer					
Nordwest	19,5%	23,4%	42,9%	5,4%	51,7%
NRW	11,2%	29,1%	40,3%	11,5%	48,1%
Rhein-Main-Südwest	16,8%	19,6%	36,4%	13,7%	49,9%
Berlin	1,0%	17,8%	18,0%	10,6%	70,5%
Bayern	19,4%	22,9%	42,3%	6,3%	51,4%
Nordost	9,5%	25,5%	34,0%	13,6%	51,3%
Thüringen/Sachsen	18,5%	23,6%	42,1%	10,3%	47,6%

Abb. 6: Engagementbereitschaft nach Bundesländern und Regionen (n=1050).

Die regionale Streuung der Bereitschaft zur ehrenamtlichen Tätigkeit zeigt Überraschendes: Die größte Bereitschaft in der Bevölkerung zur ehrenamtlichen Mitarbeit wurde in Nordwestdeutschland und in Bayern festgestellt. Fast jeder Fünfte kann sich dort eine ehrenamtliche Mitarbeit in der Caritas oder einer anderen Hilfsorganisation vorstellen. Die hohen Werte für Thüringen und Sachsen zeigen, dass auch in den östlichen Ländern genügend Bereitschaft für freiwilliges soziales Engagement vorhanden ist.⁷¹ Die niedrigsten Werte wurden diesbezüglich in Berlin und in Nordrhein-Westfalen ermittelt. In Nordrhein-Westfalen

70 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach, Caritas-Außenbild, Repräsentativbefragung, Juli/August 1995, Umfrage Nr. 6017, Tabelle 9 (unveröffentlicht). – Im Einzelnen wurden die Regionen folgendermaßen zusammengefasst: Nordwest: Hamburg, Schleswig-Holstein, Bremen, Niedersachsen; Nordost: Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt; Rhein-Main-Südwest: Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Baden-Württemberg.

71 Zur Meinung, die Menschen im Osten Deutschlands seien weniger für soziales Ehrenamt zu begeistern, vgl. Das Ehrenamt als Chance für den Einzelnen und die Gesellschaft. Große Unterschiede zwischen Ost und West, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 3. März 1997.

kann sich gerade noch jeder Zehnte ein freiwilliges soziales Engagement bei einer Hilfsorganisation vorstellen.

Aus diesen Befunden konnte man erwarten, dass es Freiwilligen-Zentren mit dem besonderen Aspekt des sozialen Ehrenamtes in Strukturen der Caritasverbände in Nordwestdeutschland und Bayern leichter haben würden, Freiwillige/Ehrenamtliche zu gewinnen, als in Berlin oder in Mecklenburg-Vorpommern. Bei den Zentren in Nordrhein-Westfalen ist die Gruppe derer, die sich eine ehrenamtliche Mitarbeit „vielleicht“ vorstellen kann, am größten; mit 29,1% bekundete dies fast jede(r) Dritte. Daher wird man dort besondere Sorgfalt auf klare zeitliche und projektspezifische Beschreibungen legen müssen. Je konkreter die freiwillige Tätigkeit formuliert ist, desto sicherer kann man annehmen, dass die geeignete Person eine entsprechende Aufgabe findet.

Bereitschaft zur ehrenamtlichen Mitarbeit nach Religion, Geschlecht, Alter und Beruf

Bei der Analyse des Bereitschaftspotenzials für freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeit sind auch andere als regionale Gesichtspunkte von Bedeutung. Diese gilt es zu berücksichtigen, wenn einzelne Schwerpunkte in den Blick zu nehmen sind, wie z.B. „Männer zum sozialen Ehrenamt herausfordern“, „Jugendliche und junge Erwachsene für soziales Engagement gewinnen“, „Berufstätigen freiwillige Mitwirkung in sozialen Aufgaben ermöglichen“⁷².

Die Auswertung nach Religionszugehörigkeit zeigt, dass Christen eher zur ehrenamtlichen Mitarbeit bei der Caritas oder einer anderen Hilfsorganisation bereit sind als Konfessionslose. Dies ist auch ein Beleg für die gesellschaftliche Bedeutung der Kirchen, von denen wichtige Impulse zur sozialen Gerechtigkeit und zur Beachtung von Benachteiligten und Schutzlosen ausgehen. Für alle, denen die Diakonie der Kirche ein Anliegen ist, muss es jedoch ernüchternd oder gar beschämend sein zu erfahren, dass jeder zweite Katholik sich nicht vorstellen kann, bei der Caritas ehrenamtlich mitzuarbeiten. Diesen Gründen müsste intensiv nachgegangen werden! Zudem sind besondere Anstrengungen, das freiwillige soziale Engagement zu erhöhen, gerade auch im kirchlichen Raum dringend notwendig. Deshalb ist wichtig, dass Freiwilligen-Zentren in Trägerschaft von Pfarrgemeinden (Dekanat oder Pfarrverband) oder in engen Kooperationen mit Pfarrgemeinden im Modellverbund des DCV mitarbeiten.

72 Zu den Schwerpunkten im Modellverbund Freiwilligen-Zentren vgl. die Ausführungen zu 2.2 in diesem Band.

Frage: Können Sie sich vorstellen bei der Caritas oder einer anderen Hilfsorganisation ehrenamtlich tätig zu werden?⁷³

Diverse Schichtungen	Ja	vielleicht	Summe	weiß nicht	nein
Durchschnitt	15,2%	23,6%	38,8%	10,4%	50,8%
Konfessionslose	12,6%	18,4%	31,0%	12,6%	56,4%
Katholiken	15,5%	25,9%	41,4%	7,9%	50,9%
Protestanten	16,3%	24,9%	41,4%	10,8%	47,9%
Männer	11,2%	18,0%	29,2%	11,3%	59,5%
Frauen	18,8%	28,6%	47,4%	9,6%	43,0%
Jugendliche/junge Erwachsene (16-29J.)	14,3%	21,2%	35,7%	9,7%	54,8%
Alter: 30-44 Jahre	12,6%	23,2%	35,8%	8,5%	55,7%
Alter: 45-59 Jahre	18,1%	23,6%	41,7%	14,2%	44,1%
Alter: 60 Jahre und älter	15,8%	25,8%	41,6%	9,3%	49,1%
Arbeiter, Angelernte	16,7%	15,8%	32,5%	21,7%	45,8%
Facharbeiter	11,5%	27,3%	38,8%	9,8%	51,5%
Einfach Angestellte, Beamte	17,3%	23,7%	41,0%	8,5%	50,3%
Leitende Angestellte	14,4%	22,8%	37,2%	13,1%	49,7%
Selbstständige	13,6%	25,8%	39,4%	0,8%	59,8%

Abb. 7: Engagementbereitschaft nach Konfession, Geschlecht, Alter und Beruf (n=1050).

Auch Altbekanntes kam zutage: Unter den Frauen kann sich fast jede zweite Befragte eine ehrenamtliche Mitarbeit spontan oder unter bestimmten Bedingungen vorstellen; bei den Männern sind dies knapp 30%. Hingegen können sich 60% der Männer aber nur 43% der Frauen die ehrenamtliche Mitarbeit bei der Caritas überhaupt nicht vorstellen. Um Männer dennoch für soziale Aufgaben gewinnen zu können, ist ein Blick in die Berufsgruppen interessant. Am ehesten sind einfache Angestellte oder Beamte, am schwierigsten Angelernte und Arbeiter für eine ehrenamtliche Mitarbeit in der Caritas oder einer anderen Hilfsorganisation zu gewinnen. Bezeichnend ist, dass jeder vierte Arbeiter oder Angelernte die Frage zur ehrenamtlichen Mitarbeit nicht beantwortet oder nichts damit verbinden kann. Die Gruppe, die eher zur unteren sozialen Schicht gehört und vermutlich auch zu den stärksten Nutzern von Caritas-Diensten zählt, ist als Engagementgruppe bislang kaum in den Blick genommen worden. Auch leitende Angestellte sind offensichtlich nur schwer für das soziale Ehrenamt in der Caritas zu bewegen.

73 Vgl. Allensbacher Studie „Caritas-Außenbild“, a.a.O.

Auffälligkeiten nach Tätigkeitsfeldern

Dort, wo Freiwilligen-Zentren geplant und aufgebaut wurden bzw. werden sollen, sind möglichst viele Einzelaspekte für Präferenzen zu ehrenamtlicher/freiwilliger Tätigkeit in den Blick zu nehmen. Nur so kann man individuell und aufgabengerecht Engagementberatung anbieten und eine Vermittlung fördern. An dieser Stelle sei auf die bereits vorliegende, nach Männern und Frauen differenzierende, Ergebnisdarstellung verwiesen.⁷⁴ Weitere Beobachtungen sind notwendig, wenn Schwerpunkte auf bestimmte Zielgruppen gelegt werden. Zu prüfen ist auch, ob die Region, in der das Freiwilligen-Zentrum aufgebaut wird, ggf. eigene Standortschwerpunkte setzt, die im Freiwilligen-Zentrum Berücksichtigung finden müssen.

Die Auswertung der Präferenzliste nach Altersgruppen zeigt deutlich, dass ehrenamtliches Engagement und Lebenswelt eng zusammenfallen. Damit wird ersichtlich, dass es nicht genügt, projektspezifische Aufgaben zu suchen, vielmehr müssen diese auch zur Lebenslage der Angesprochenen passen. In der Lebensphase mit Kindern besteht offenkundig eine hohe Bereitschaft zur ehrenamtlichen Mitarbeit bei Aufgabenstellungen, durch welche die Lebenssituation der Kinder und Jugendlichen verbessert werden kann. Jugendliche und junge Erwachsene verfolgen mit ihrem sozialen Engagement andere Interessen als die übrigen Altersgruppen. Zu erwarten war, dass hier Angebote mit Kindern und Jugendlichen eher gewählt werden. In der Gunst dieser Gruppe stehen aber auch Dienste, die Technik, Mobilität und Begegnung mit Menschen verbinden, etwa: Essen auf Rädern, Mobiler Dienst, Malteser (vermutlich Rettungswesen). – Die Sensibilität für Ungerechtigkeit und Benachteiligung wird verbunden mit dem Wunsch, eine bessere Welt zu bauen. Unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist das Engagement für Behinderte, für Fremde und für Asylsuchende am stärksten. Fast jeder Vierte (im Durchschnitt nur jeder Siebte!) würde sich gerne mit und für Ausländer engagieren, jeder Zehnte (im Durchschnitt nur jeder Zwanzigste!) kann sich die Mitarbeit in einem Asylhelferkreis vorstellen. Überhaupt zeichnet diese Altersgruppe ein deutliches Präferenzprofil aus; in keiner anderen Altersgruppe gibt es so viele Höchstwerte in Abweichung zum Durchschnittswert. Und: Außer im Bereich „Nachbarschaftshilfe“ gibt es keine Abweichungen nach unten.

74 Siehe Köcher (1997); ferner Baldas (1996, S.30).

Frage: (an die, welche sich Mitarbeit vorstellen können) In welchen Tätigkeitsbereichen können Sie sich die Mitarbeit vorstellen?⁷⁵

Tätigkeiten	Durchschnitt	Altersgruppen				Berufsgruppen	
		16-29 Jahre	30-44 Jahre	45-59 Jahre	Ab 60 Jahre	Arbeiter/ Angelernte	Einfache Angestellte/Beamte
Nachbarschaftshilfe	53,4%	44,6%		57,3%			
Besuchsdienste	35,9%			33,1%	38,6%	43,9%	40,3%
Kinderbetreuung	33,6%	44,4%	42,8%		17,3%		40,3%
Essen auf Rädern	26,1%	38,2%	29,7%		13,2%	29,0%	
Behindertentreff	21,6%	28,9%			15,9%		
Arbeit im Haushalt	18,6%				14,3%	26,8%	15,7%
Jugend/ Erziehung	16,3%	27,2%	19,5%	13,6%	7,1%	9,1%	
Hausaufgabenhilfe	15,6%	23,2%	20,5%	11,4%	8,7%	3,6%	22,0%
Frauenhaus	15,6%		23,5%		7,5%	13,3%	21,5%
Mobiler Dienst	14,0%	17,8%			8,3%		
Aussiedlertreff	13,9%		16,4%	16,2%	9,0%	10,8%	16,7%
Mit Ausländern	13,7%	19,4%		15,8%	5,9%	9,8%	
Für Flüchtlinge	12,6%		14,9%	15,7%	7,3%	7,5%	
Arbeitslosentreff	12,6%	15,3%		15,4%	6,1%	9,3%	
Malteser	10,7%						
Wohnsitzlose	7,0%	9,3%	9,9%		1,8%		
Bahnhofsmision	5,8%					8,6%	
Eine-Welt-Gruppe	5,4%		9,6%		1,2%		
Asylhelferkreis	5,0%	9,3%			1,2%		
Nichts davon	21,6%	19,7%	15,4%	20,4%	30,4%	27,7%	19,4%

Abb. 8: Engagementbereitschaft nach Tätigkeitsfeldern (n=1048).

⁷⁵ Vgl. Caritas-Außenbild a.a.O. (Tabellen 10a und 10b). In der Tabelle sind Abweichungen von mehr als 2 Prozentpunkten zum Durchschnittswert angegeben; Maximalwerte in Fettdruck.

Bei den übrigen Altersgruppen treten z.T. deutliche Unterschiede auf. So sind z.B. die 30- bis 44-jährigen offenbar für Aufgaben im Kontext weltweiter Gerechtigkeit und in der Arbeit mit Wohnsitzlosen besonders ansprechbar, aber auch für andere soziale Felder ist überdurchschnittliches Interesse vorhanden. In der vorgegebenen Auswahl findet nur jeder Siebte kein Interessensgebiet, in der Altersgruppe 16- bis 29-jährigen ist dies etwa jeder Fünfte. In der Altersgruppe der 45- bis 59-jährigen sind unter obigen Vorgaben Formen der Nachbarschaftshilfe mit 57,3% deutlich am interessantesten. Überdurchschnittliches Interesse ist auch für die Bereiche „Aussiedlertreff“, „Arbeit mit Ausländern“, „Hilfsaktionen für Flüchtlinge“ und „Mitarbeit im Arbeitslosentreff“ vorhanden. Am schwierigsten für soziale Aufgaben ansprechbar ist – so scheint es – die Altersgruppe ab 60 Jahren. Außer den Besuchsdiensten, die hier den Maximalwert haben, sind fast alle anderen sozialen Aufgabenfelder deutlich unterdurchschnittlich als Interessensgebiet angegeben. Und: Die Abweichungen nach unten sind fast durchweg Minimalwerte. Hier muss kritisch nachgefragt werden, ob sich ältere Menschen dem sozialen Engagement als solchem (wohl auch aus Alters- und Gebrechlichkeitsgründen, aber auch aus biografischen Gründen wie Vereinsamung, Lebensenttäuschungen, etc.) verschließen, oder ob sich darin eine Verbändekritik artikuliert. Mehr als in jeder anderen Altersgruppe sagt hier fast jede(r) Dritte, dass sie (er) Nichts unter den 19 verschiedenen sozialen Aufgabenfeldern hat finden können.

Im Vergleich der Berufsgruppen zeigt sich, dass für Arbeiter und Angelernte die Besuchsdienste, Essen auf Rädern und Arbeit im Haushalt überdurchschnittliche Interessenspräferenz haben. Für Facharbeiter sind es „Essen auf Rädern“(29,9%) und mit 19% überdurchschnittlich die Mitarbeit im Arbeitslosentreff (Durchschnitt: 12,6%). Einfache Angestellte und Beamte nennen überdurchschnittlich Besuchsdienste, Kinderbetreuung, Jugendhilfe und Hausaufgabenhilfe, ferner Frauenhaus und Begegnung mit Aussiedlern. Leitende Angestellte und Beamte im höheren Dienst zeigen Präferenzen in der Nachbarschaftshilfe, Treffen mit Behinderten, Jugendhilfe, Hausaufgabenhilfe, Begegnung mit Aussiedlern, Engagement für Fremde und Flüchtlinge. Das Interesse von Selbstständigen und Landwirten an sozialen Feldern ist fast durchweg unterdurchschnittlich. Überdurchschnittlich können sie sich die Mitarbeit bei den Maltesern (13,2%; Durchschnitt: 10,7%) vorstellen.

Der Rang der Tätigkeitsfelder variiert regional, aber auch unter konfessionellen Gesichtspunkten. Dies gibt einen Hinweis darauf, dass in Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit (z.B. in Mecklenburg-Vorpommern) vermutlich andere Aufgaben ehrenamtlicher Tätigkeit akzentuiert werden, als an Orten mit hoher Beschäftigungsquote (z.B. in Bayern). Auch

Konfessionslose sind zur ehrenamtlichen Mitarbeit bereit. Ihre Präferenzen liegen, wie bei allen anderen, in der Nachbarschaftshilfe. Überdurchschnittliches Engagement zeigen Konfessionslose in der Jugend- und Erziehungshilfe, im Arbeitslosentreff und, überraschenderweise, bei der Bahnhofsmision. Im Osten Deutschlands können sich 19% derer, die ehrenamtlich mitarbeiten wollen, vorstellen, freiwillig/ehrenamtlich in einem Projekt mit und für Arbeitslose tätig zu werden; in Mecklenburg-Vorpommern sind dies sogar 21%. Das Freiwilligen-Zentrum in Greifswald will deshalb gerade Arbeitslosen die Möglichkeit bieten, Sinn und Lebensinhalte im sozialen Engagement zu suchen und sich ggf. damit in Solidaritäts- und Hilfestruppen selbst zu organisieren.⁷⁶

1.4.5 Standortwahl und Ergebnisse der Caritas-MitarbeiterInnen-Befragung

Die Freiwilligen-Zentren in Initiative des DCV haben sich vorgenommen, freiwillige/ehrenamtliche Arbeit in und mit den Strukturen der freien Wohlfahrtspflege voranzubringen. Für diejenigen Diözesan- bzw. Regional-Caritasverbände, die Trägerschaftverantwortung übernommen haben, bedeutet dies, dass sie ihre Dienste und Einrichtungen bzgl. der Zusammenarbeit mit Freiwilligen/Ehrenamtlichen überprüfen. Daher ist es wichtig zu wissen, wie die Mitarbeiter/innen der Caritas zur ehrenamtlichen Tätigkeit stehen. In der 1995 vom Allensbacher Institut durchgeführten Caritas-Mitarbeiter/innen-Befragung wurden berufliche Mitarbeiter/innen über ihre Einstellungen und Erfahrungen zur ehrenamtlichen Mitarbeit gefragt. Auf die bereits veröffentlichten Ergebnisse kann an dieser Stelle verwiesen werden, insbesondere die nach Tätigkeitsfeldern unterschiedliche Zusammenarbeit von Beruflichen und Ehrenamtlichen.⁷⁷ Im Folgenden werden weitere Auffälligkeiten genannt, insbesondere Trends aus Sonderauswertungen.

Regionale Unterschiede: Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen

Für den Aufbau der Freiwilligen-Zentren ist die Kenntnis wichtig, ob und inwieweit Mitarbeiter/innen der Caritas bereits mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten. Ergänzend zur Differenzierung in Tätigkeitsfelder sind nachfolgend regionale Trends aufgelistet.

76 Vgl. Konzeption des Freiwilligen-Zentrums in Greifswald, Greifswald 1996, in: Reihe Materialien zum Modellverbund, Nr.6, Freiburg i.Br. 1996, S.51-63.

77 Vgl. Meinungsbild, Baldas (1997, Bd.1). Ferner: Gleich (1996, S.281 ff.); Bock (1997, S.143 ff.).

Frage: Wie ist das in Ihrem Arbeitsbereich, arbeiten in Ihrem Bereich auch Ehrenamtliche mit, oder gibt es bei Ihnen keine Ehrenamtlichen?⁷⁸

Region/Bistum in Deutschland	Ehrenamtliche arbeiten mit	Es gibt keine Ehrenamtlichen	Weiß nicht	Neues Ehrenamt ist möglich
Alle Mitarbeiter/innen	36,1%	59,3%	4,6%	54,8%
Regionen				
Ost	21,2%	72,6%	6,1%	52,9%
West	37,0%	59,0%	4,0%	55,2%
Norddeutschland	37,1%	59,2%	3,7%	52,1%
Bayern	40,7%	53,4%	5,9%	61,5%
Großstadt: Mehr als 500.000 Einwohner	37,4%	57,7%	4,9%	58,1%
Ländlich: Weniger als 100.000 Einwohner	34,0%	61,3%	4,7%	55,8%

Abb. 9: Mitarbeit von Ehrenamtlichen nach ausgewählten Regionen (n=1909).

Trendauswertungen nach Diözesen, Regionen und Ballungsgebieten zeigen, dass in den Caritas-Diensten im Bistum Essen und in den bayerischen Diözesen (41%) reichhaltige Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen vorliegen. Diese Erfahrungen gilt es fruchtbar zu machen für Orte, in denen Mitarbeiter/innen in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen eher zögerlich sind. In den östlichen Diözesen gibt nur jede(r) fünfte Mitarbeiter/in an, dass er (sie) mit Ehrenamtlichen zusammenarbeitet. Überraschend ist, dass Caritas-Mitarbeiter/innen in Ballungsgebieten deutlich mehr mit Ehrenamtlichen kooperieren als dies im ländlichen Raum der Fall ist. Eine Zusammenarbeit auf der Basis eines „neuen Ehrenamts“ im eigenen Tätigkeitsbereich erscheint außer im Bistum Essen (43%) – durchweg mehr als der Hälfte aller Mitarbeiter/innen möglich, im Erzbistum Freiburg sind es sogar fast Zweidrittel.

Regionale Unterschiede in der Bewertung der Mitarbeit von Ehrenamtlichen

Zur Erhebung regionaler Unterschiede bezüglich der Einschätzung von Ehrenamtlichen wurde den beruflichen Mitarbeiter/innen folgendes Statement vorgelegt.

⁷⁸ Vgl. Meinungsbild (Baldas u.a. 1997, Bd.3, S.85, Tabelle 42: Sonderauswertungen von Diözesen und nach Einwohnerzahl).

Frage: Auf dieser Liste steht, was uns einige Caritas-Mitarbeiter/innen gesagt haben, wie sie die Ehrenamtlichen sehen. Wie sehen Sie in erster Linie die Ehrenamtlichen, welche dieser Bezeichnungen würden Sie wählen?⁷⁹

Region/Bistum in Deutschland	Ergänzung zur berufl. Tätigkeit	Helfer	Vermittler sozialer Kontakte	Partner	Experte
Alle Mitarbeiter/innen	69,9%	69,4%	51,5%	24,4%	3,2%
Regionen					
Ost	54,2%	66,6%	45,1%	21,8%	1,7%
West	70,4%	69,6%	51,8%	24,6%	3,3%
Norddeutschland	69,2%	65,8%	53,4%	26,9%	2,6%
Bayern	67,5%	63,0%	44,8%	25,1%	2,5%
Großstadt: Mehr als 500.000 Einwohner	67,6%	64,0%	50,2%	26,4%	4,1%
100.000 - 500.000 Einwohner	72,1%	69,1%	55,1%	27,8%	4,3%
Ländlich: Weniger als 100.000 Einwohner	69,5%	74,4%	50,1%	20,4%	1,7%
Beteiligte Bistümer					
Bistum Aachen FZ Mönchengladbach	Keine Einzelauswertung; siehe alle Mitarbeiter, ggf. Köln o. Essen				
Bistum Augsburg FZ in Augsburg	Keine Einzelauswertung; siehe Auswertung Bayern				
Erzbistum Berlin FZ in Greifswald	Keine Einzelauswertung; siehe Auswertung Ost				
Bistum Erfurt FZ in Saalfeld	Keine Einzelauswertung; siehe Auswertung Ost				
Bistum Essen	75,8%	60,6%	54,5%	26,3%	4,0%
Erzbistum Freiburg FZ in Waldshut	70,3%	77,2%	51,5%	24,8%	2,0%
Erzbistum Hamburg FZ in Hamburg	Keine Einzelauswertung; siehe Auswertung Norddeutschland und Auswertung für Großstädte				
Bistum Hildesheim FZ in Braunschweig	Keine Einzelauswertung; siehe Auswertung Norddeutschland				
Bistum Limburg FZs in Lahn-Dill-Eder	Keine Einzelauswertung; siehe alle Mitarbeiter, ggf. a. Mainz				

79 Ebd. Tabelle 45, S.88. Nicht aufgeführt: Störfaktor (durchweg ca. 3%, außer Bistum Essen mit 7%); Konkurrent (durchweg 3%, außer Erzbistum Freiburg mit 5%); Keine Angaben (durchweg ca. 5% außer Bayern mit 8% und ostdeutsche Diözesen mit 10%).

Region/Bistum in Deutschland	Ergän- zung zur berufl. Tätigkeit	Helfer	Vermittler sozialer Kontakte	Partner	Experte
Erzbistum München FZ in Mittenwald	Keine Einzelauswertung; siehe Auswertung Bayern				
Bistum Münster FZ in Geldern	Keine Einzelauswertung; siehe alle Mitarbeiter, ggf. a. Essen				
Erzbistum Köln Lupe Leverkusen	67,3%	69,3%	50,4%	21,6%	3,5%
Bistum Mainz FZ in Rüsselsheim	71,8%	68,9%	53,4%	28,2%	6,8%
Bistum Paderborn FZ in Herne	74,4%	78,7%	58,0%	24,7%	4,0%
Bistum Rottenburg-S. Centro di Volontariato	Keine Einzelauswertung, siehe alle Mitarbeiter, ggf. a. Freiburg				
Bistum Trier FZ in Welschbillig	Keine Einzelauswertung; siehe alle Mitarbeiter, ggf. a. Auswertung ländlicher Raum				

Abb. 10: Einschätzung von Ehrenamtlichen durch Berufliche nach Bistum oder Region (n=1909) in Beziehung zu den Standorten der Freiwilligen-Zentren (FZ).

Die regionalen Trends zeigen, dass es einerseits reichhaltige Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen gibt, aber auch Skepsis. Die Skepsis gegenüber Ehrenamtlichen ist in den ostdeutschen Diözesen größer als in den westdeutschen; zudem erstaunlicher Weise in Bayern noch größer als anderswo. In Städten mittlerer Größe und in Ballungsgebieten werden Ehrenamtliche eher als „Experten“ gesehen als in ländlichen Gebieten. Unabhängig von der regionalen Struktur ist die Sicht, dass Ehrenamtliche das eigene berufliche Handeln ergänzen, gleichermaßen ausgeprägt. Allerdings sieht nur jede(r) Vierte in Ehrenamtlichen einen Partner im sozialen Handeln. Überhaupt fällt auf, dass die Mitarbeiter/innen in Caritas-Diensten, die in Städten mittlerer Größe angesiedelt sind, von der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen mehr erwarten als in Großstädten oder im ländlichen Raum. Im ländlichen Raum sehen drei von vier Beruflichen in Freiwilligen/Ehrenamtlichen eine(n) Helfer/in; nur etwa jeder Sechzigste betrachtete dort Ehrenamtliche auch als mögliche „Experten“. Die Freiwilligen-Zentren im Modellverbund wollen Ehrenamtliche nicht, jedenfalls nicht nur und auch nicht überwiegend, als „Handlanger“ für Dienste werben, die auch „Ungelernte“ oder „Angelernte“ erbringen können, sondern insbesondere für Aufgaben vermitteln, die den Fähigkeiten der Freiwilligen entsprechen und die situativ und personenbezogen angefragt sind.

1.4.6 Fazit zur Ausgangslage

Renate Köcher bemerkt zum Stichwort „Neues Ehrenamt“, als einer zeitlich befristeten, projekt- und aufgabenspezifischen, den eigenen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechenden, unentgeltlichen Mitarbeit: „55% sind überzeugt, dass dies im eigenen Arbeitsbereich durchaus machbar ist, weitere 2% arbeiten bereits auf dieser Basis mit ehrenamtlichen Kräften zusammen. ... Von den Mitarbeiter/innen der Migrationsdienste berichten 8%, dass nach dieser Konzeption in ihrem Bereich bereits gearbeitet wird. Die konsequente Umsetzung dieser Konzeption ist zweifelsohne ein Weg, um das Potenzial an ehrenamtlicher Mitarbeit besser auszuschöpfen.“⁸⁰

Deutlich wird, dass neue Ansätze und neue Wege gefragt sind, um Vorhandenes mit Neuem zu verbinden. 75% der Caritas-Mitarbeiter/innen im Alter bis 40 Jahren und 64% der 40- bis 49-jährigen wünschen sich einen Caritasverband, der modernen Ideen gegenüber aufgeschlossen ist. Nur 30% sehen indes derzeit ihren Verband innovativ.⁸¹ Der Ansatz, gemeinsam mit Interessierten neue Weg zu wagen, stößt auf eine hohe Bereitschaft in der Mitarbeiterschaft. Nicht nur in der Technik, auch im Sozialen gibt es Fortschritte, die auf Vorhandenem aufbauen. Es ist kostenaufwendig, ggf. sogar kontraproduktiv, das im sozialen Bereich Erreichte, aber auch das strukturell bereits Erreichte, bei der Suche nach neuen Wegen unberücksichtigt zu lassen. Die Freiwilligen-Zentren gehen von gesicherten Analysedaten aus und verbinden in einer zukunftsfähigen Vision („Bürgergesellschaft“) Vorhandenes mit Neuem.

80 Vgl. Köcher in Meinungsbild: (Baldas u.a. 1997, Bd.1, Tabelle 42 und S.134 ff.).

81 Vgl. Tab. 54 und 55 in: Meinungsbild (Baldas u.a. 1997, Band 3, S.109 ff.); ferner: Meinungsbild (Baldas u.a. 1997, Band 1, S.146 ff.).

2 Der Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband

Die Gesellschaft an der Schwelle zum 3. Jahrtausend scheint durch einen Rückzug der Politik ebenso gekennzeichnet, wie durch einen Rückzug vieler Einzelner von ihrer Verantwortung für das Politische. Ursache hierfür sind zweifellos die vielfach kaum noch zu durchschauenden Tendenzen zur Globalisierung, die jene Ohnmachts- bzw. Entfremdungsgefühle hervorrufen. Dabei käme es in unserer Zeit gerade auf die „Zivilisierung des Wandels durch politische Integration und ein neues Bürgerbewusstsein“ an.⁸² Weil die Demokratie auf Teilnahme und Eigenverantwortung ihrer Bürger gleichermaßen angewiesen sei, so der Bundeskanzler weiter, genüge es heute nicht mehr, jene notwendigen „sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Fähigkeiten“ nur zu *fordern*, sondern es gelte sie auch entsprechend zu *fördern*; deshalb sei eine entsprechende soziale Infrastruktur, die jene „Rückgabe von Verantwortung an die Menschen (ermöglichte), die diese Verantwortung tragen können und wollen, ... kein Geschenk des Staates, sondern gesellschaftspolitische Notwendigkeit.“ Jene Aktivierung bzw. Selbstaktivierung der Menschen auf breiter Basis zu fördern, – sich dabei auf internationale Vorbilder und Erfahrungen stützend, diese aber den deutschen Verhältnissen gemäß differenziert weiterentwickelnd – hat sich der Deutsche Caritasverband bereits im Jahr 1996 mit der Konzeption der Freiwilligen-Zentren zum Ziel gesetzt. Im Folgenden sollen daher die Zielsetzung, die Schwerpunkte, die spezifischen Akzentsetzungen des Konzepts und die dabei berücksichtigten Problemlagen näher erläutert werden.

2.1 Zielsetzungen zu Beginn des Modellverbunds

2.1.1 Gesellschaftlicher Aspekt: Vorhandene Bereitschaft zum Engagement aktivieren

Dass gesellschaftlich ein erheblich größeres Potenzial für Ehrenamt/Freiwilligentätigkeit bereit steht als der Anteil der tatsächlich Aktiven, ist vor der Gründung des Modellverbunds Freiwilligen-Zentren mittels einer vom Institut für Demoskopie in Allensbach – wie bereits erwähnt – durchgeführten Repräsentativbefragung offengelegt worden⁸³.

82 Gerhard Schröder: Die zivile Bürgergesellschaft. Anregungen zu einer Neubestimmung der Aufgaben von Staat und Gesellschaft, in: Süddeutsche Zeitung Nr.70/2000, S.19.

83 Vgl. Meinungsbild Caritas (1997, Bd.1, Abschnitt 1.4).

Die Ergebnisse der vom BMFSFJ in Auftrag gegebenen Studie „Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement“ bestätigten jüngst, dass bundesweit der Trend noch nicht gebrochen ist: Zwei von drei Bundesbürgern sind derzeit nicht ehrenamtlich engagiert. 40% von diesen (das sind gut ein Viertel aller Bundesbürger) wären nach eigenen Angaben aber durchaus interessiert daran. Es gibt also ein erhebliches „Engagementpotenzial“.⁸⁴

Als Gründe, weshalb Leute zwar zum Engagement bereit sind, sich aber dennoch nicht aktiv einsetzen, werden vorrangig immer wieder genannt: Wenig Kenntnis über vorhandenen Bedarf bzw. fehlendes persönliches Ansprechen⁸⁵. Es gehört zu den Zielen des Modellverbands (vgl. hierzu auch Abschnitt 1.3), dass an den Orten, an denen Freiwilligen-Zentren aufgebaut werden, Personen über traditionelle Formen des Ehrenamts/Bürgerengagements hinaus, neu für eine Freiwilligentätigkeit interessiert und in der Konsequenz eine größere gesellschaftliche Dichte des freiwilligen, unentgeltlichen Engagements erreicht werden als dies andernorts der Fall ist.

2.1.2 Politischer Aspekt: Handlungsbedarf sehen und Gestaltungsrahmen verbessern

Zeitgleich zum Gründungsdatum des Modellverbands, 5. Dezember 1996, diskutierte der Deutsche Bundestag die Große Anfrage der damaligen Regierungskoalition zur ehrenamtlichen Tätigkeit. In Anlehnung an die Berliner Resolution zum Ehrenamt wird betont: „Die Qualität einer Demokratie hängt entscheidend davon ab, ob eine (genügend) große Zahl von Menschen bereit ist, durch freiwilliges und unbezahltes Engagement an ihrer Gestaltung mitzuwirken.“⁸⁶ Ein politischer Handlungsbedarf mit Blick auf gesetzliche Korrekturen wird in der Anfrage nicht gesehen.⁸⁷ Die Frage nach der Förderung neuer Ansätze, etwa die der Freiwilligen-Zentren, wie in anderen Ländern Europas seit vielen Jahren praktiziert, wurde in der Antwort auf die Große Anfrage offen gelassen oder als Vorschläge zur „finanziellen Förderung des Ehrenamtes“ miss-

84 Vgl. Infratest Burke. Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement. Repräsentative Erhebung 1999 – Überblick über die Ergebnisse. München, Oktober 1999 (Manuskript).

85 Zur Analyse von Bereitschaftspotenzial und tatsächlichem Abschöpfen der vorhandenen Bereitschaft vgl. Klages (1998, S.29 ff.).

86 Berliner Resolution (6.11.1995), zitiert nach: Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Klaus Riegert u.a., Deutscher Bundestag, 13. Wahlperiode, Drucksache Nr.13/5674, 1.10.96, S.2.

87 Vgl. ebd., S.22-25.

interpretiert und mit Blick auf eine allseits nicht gewollte „bezahlte ehrenamtliche Tätigkeit“ als schädlich zurückgewiesen.⁸⁸ Gleichwohl forderte der CDU-Parteitag vom Oktober 1992 den Aufbau einer „ortsnahen Infrastruktur zur Förderung von Selbsthilfe, Familien- und Nachbarschaftshilfe sowie sozialem Ehrenamt“.⁸⁹ Der Antrag der Fraktion Bündnis‘90/Die Grünen vom 5. Dezember 1995 verlangte die „Förderung von Freiwilligenagenturen und Vermittlungsbüros“, analog zu den Bundes-Modellprogrammen für Seniorenbüros und Kontaktstellen für Selbsthilfegruppen.⁹⁰

Es war das politische Ziel des Modellverbands, den vom Zentralrat des Deutschen Caritasverbandes 1995 festgestellten politischen Handlungsbedarf⁹¹ vor Ort zu positionieren, öffentlich zu diskutieren und weiteren politischen Handlungsbedarf festzustellen. Damit sollte der Modellverband Argumente, Erfahrungen und empirische Ergebnisse liefern, mit deren Hilfe der DCV auf anstehende gesetzliche Korrekturen politisch Einfluss nehmen kann. Seitens des Modellverbands konnte daher der Amsterdamer Vertrag (1997) in seiner Erklärungs- und Schlussakte nur begrüßt werden; es heißt dort: „Die Konferenz erkennt an, dass die freiwilligen Dienste einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der sozialen Solidarität leisten. Die Gemeinschaft wird die europäische Dimension freiwilliger Vereinigungen fördern und dabei besonderen Wert auf den Austausch von Informationen und Erfahrungen sowie die Mitwirkung von Jugendlichen und älteren Menschen an freiwilliger Arbeit legen.“⁹²

Im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung finden sich politische Ziele wieder, für deren Erreichung der Modellverband Freiwilligen-Zentren sich einsetzte: Abbau rechtlicher und institutioneller Hindernisse, die sich der Selbsthilfe und dem sozialen Engagement entgegenstellen; Schaffung und Unterstützung zeitgemäßer Zugänge zum sozialen En-

88 Vgl. ebd., S.25. Als Antwortbaustein hatte der Deutsche Caritasverband 1995 politischen Handlungsbedarf und die Erfahrungen der Freiwilligen-Zentren in den Nachbarländern als Chance in Deutschland für eine neue Gestaltung dieses Feldes mitgeteilt; jener Textbaustein wurde leider nicht aufgenommen (vgl. Schreiben des DCV an das BMFSFJ vom 12. Februar 1996).

89 Vgl. Beschluss H94 des 3. Parteitags der CDU Deutschlands, 26.-28.10.98 in Düsseldorf: „Für mehr Anerkennung von Selbsthilfe, Ehrenamt und ehrenamtlichen Diensten“, in: Mehr Ehre für das Ehrenamt. Ein Leitfaden mit aktuellen Beiträgen zum Thema Ehrenamt, hrsg. v. der CDU Bundes-geschäftsstelle, Bonn 1998.

90 Vgl. Antrag der Abgeordneten Andrea Fischer u.a.: Freiwilliges soziales Engagement fördern und zur Selbsthilfe ermutigen, Deutscher Bundestag, Drucksache 13/3232, 5.12.95, S.6 f..

91 Vgl. Ehrenamtliche Tätigkeit in der Caritas. Bestandsaufnahme, Perspektiven, Positionen, in: Unser Standpunkt Nr.27, Beiheft zur Caritas 1/1995, Freiburg i.Br., S.18 f..

92 Freiwillige Dienste, Erklärung für die Schlussakte, in: Amsterdamer Vertrag 1997, CONF/4001/97, Brüssel.

agement; Ausbau und rechtliche Absicherung nationaler und grenzüberschreitender Freiwilligendienste.⁹³

2.1.3 Verbandlicher Aspekt: Die Verbände für neue Formen im Ehrenamt öffnen

„Ehrenamtliche Mitarbeit ermöglichen, anregen und fördern“ ist Satzungsauftrag für örtliche Caritasverbände mit oberster Priorität.⁹⁴ Das Leitbild des DCV (1997) und die Erklärung des Zentralrates zum Ehrenamt in der Caritas (1995) unterstreichen diesen Satzungsauftrag.⁹⁵ Demgegenüber wird von Politikern den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege das Gegenteil unterstellt, nämlich eine „Verdrängung ehrenamtlich Tätiger“; Vereine und Organisationen werden aufgefordert, „ihre Strukturen zu überprüfen, Transparenz bei Verfahrensabläufen und Entscheidungen herzustellen und Maßnahmen zu treffen, ehrenamtliche Arbeit attraktiver, kreativer und ergebnisorientierter zu gestalten.“⁹⁶ Verbandliches Ziel des Modellverbands ist es daher, den vergessenen Satzungsauftrag neu in Erinnerung zu rufen, Wege der Verbandsöffnung für Neubewertung und mehr Felder ehrenamtlichen Engagements in den Diensten und Einrichtungen verbandlicher Caritas zu suchen⁹⁷ und dadurch den Deutschen Caritasverband als Teil einer Sozialbewegung gesellschaftlich erfahrbar werden zu lassen.

Diese Offenheit drückt auch das Logo der Freiwilligen-Zentren aus. Der Designer Gerd Schnitzler legte folgende Deutung in das Logo: „In einer offenen Gesellschaft gibt es unterschiedliche Richtungen und Strömungen, und dennoch lassen sich Trends und Richtungen ablesen. Bei unserem Logo findet optisch eine Konzentration statt; eine Konzentration, die nicht einengt, die in ihren Konturen erkennbar, aber nicht scharf ist. Die spielerische, offene Bewegung der Linien steht für einen Prozess, dessen Zielrichtung jedem Betrachter anheim gestellt ist.“⁹⁸ Daher woll-

93 Koalitionsvertrag zwischen SPD und Bündnis'90/Die Grünen vom 20.10.1998, S.29: Bürgerengagement anerkennen und unterstützen.

94 Vgl. Mustersatzung vom 28.4.1980, in: Caritas-Korrespondenz, Sonderheft Caritas-Mitgliedschaft, 1/1987, 2. veränderte Auflage, S.31.

95 Vgl. Leitbild des DCV (1997, dort: Anm.7); zu den verbandlichen Positionen im DCV wird auf den Abschnitt 1.2 verwiesen.

96 Riegert (1997, S.17).

97 Vgl. hierzu die Ergebnisse der vom Allensbacher Institut durchgeführten Caritas-Mitarbeiter/innen-Befragung, dargestellt im Abschnitt 1.4.

98 Das Signet der Freiwilligen-Zentren des Modellverbands ist in ehrenamtlicher Arbeit von Gerd Schnitzler, Aachen, entworfen worden. Gerd Schnitzler hatte der Planungsgruppe zur Konzipierung der Freiwilligen-Zentren 26 verschiedene Entwürfe von Signets vorgelegt und deren jeweiligen Sinn erläutert. Die Planungsgruppe hatte sich bei ihrem 4. und abschließenden Treffen Ende Oktober 1996 auf das oben beschriebene Signet geeinigt.

ten die Caritas-Zentren das Jahresthema des DCV im Jubiläumsjahr 1997: „Not sehen und handeln. Caritas!“ auch von seinem Solidarität stiftenden Impuls begriffen wissen: Die Caritas sollte nicht nur als Institution helfen, sondern auch Menschen motivieren und befähigen, anderen solidarisch beizustehen, um letztlich sich selbst zu helfen. Wege zu suchen, unter gegenwärtigen Bedingungen Solidarität zu stiften, ist verbandliches Ziel.

2.1.4 Beruflicher Aspekt: Ressource Solidaritätsbereitschaft wecken

Fachlich und methodisch stellen sich die Freiwilligen-Zentren einer neuen Perspektive in der Caritasarbeit: Schon immer hat Caritas in das Zentrum ihres Handelns die Hilfe für in Not Geratene, für Rat- und Hilfesuchende gestellt. Im Mittelpunkt der Caritasarbeit steht also der Mensch mit seinem *Hilfebedarf*. Das Freiwilligen-Zentrum ergänzt diese Option für die Schwachen qualitativ; denn es gibt eine breite Bereitschaft zur Hilfe, und auch der Hilfebedürftige hat Stärken! Im Mittelpunkt des Freiwilligen-Zentrums steht deshalb andererseits auch der Mensch mit seinen *Hilfemöglichkeiten*, mit seinen Kenntnissen, Fähigkeiten und Kontakten, mit seiner Bereitschaft zur Hilfe und seinem Engagement: „Ich werde gebraucht – ich bin dabei“ – gilt hier als Motto.

Wenn ein Caritasverband diesen Weg konsequent geht, dann wird sich dieser Verband verändern. Ausländer, Arbeitslose, Abhängige und andere benachteiligte Menschen sind dann nicht nur Klienten und Adressaten im „Bündnis für Schwache“, sondern Engagementgruppen mit eigenen Hoffnungen, Stärken und Ideen, um Lebensqualität für sich und andere zu verbessern. Neue Wege der Zusammenarbeit von Freiwilligen mit Beruflichen suchen und gehen, ist daher ein weiteres Ziel in diesem Spektrum.

2.1.5 Kirchlicher Aspekt: Den Wandel sehen und neues Ehrenamt zulassen

Es war eines der Gründungsanliegen von Lorenz Werthmann vor 100 Jahren, mit dem Caritasverband caritative und pastorale Arbeit zusammenzuführen. „Die Caritas der Pfarrgemeinde sowie die ehrenamtliche Mitarbeit ermöglichen, anregen und fördern“, ist folglich Satzungsauf-

trag örtlicher Caritasverbände.⁹⁹ Das Leitbild des DCV postuliert das Zusammenwirken von verbandlicher Caritas und Pfarrgemeinden, um soziale Nöte zu sehen und zu beheben; die Unterstützung des „ehrenamtlichen caritativen Einsatzes in Pfarrgemeinden, Verbänden, Gruppen und Initiativen“ ist Leitbildauftrag.¹⁰⁰ Einige Freiwilligen-Zentren sind in Gemeindecaritasstrukturen eingebunden. Pastoral und Caritas können so Wege gemeinsamen Handelns vor Ort suchen und gehen.

Zweifellos ist eine „Krise im Ehrenamt“ heute in den Gemeinden spürbar. Dies weniger wegen zurückgehender Zahlen von Gottesdienstbesuchern, sondern eher wegen des gesellschaftlichen Wandels im Ehrenamt. Feststellbar ist nämlich, dass sich durchaus Personen für befristete und ungebundene Aufgaben finden – auch in den Pfarrgemeinden. Die Kehrseite besteht indes darin, und diese wird in den Gemeinden zum Problem: Jene Leute, die zu punktuellen unentgeltlichen Leistungen bereit sind, wollen angesprochen werden! Dazu muss es Menschen geben, die dies tun, die aber auch die hieraus erwachsenden Aufgaben koordinieren und die Anerkennung für geleistete Arbeiten und Dienste zurückspiegeln. Gerade solche vakant gewordenen Leitungsaufgaben im Ehrenamt sind schwer zu besetzen. Da eine Gemeinde – anders als ein Wohlfahrtsverband – noch immer die meiste anstehende Arbeit ehrenamtlich bewältigt, trifft sie jener Wandel weitaus stärker. Die im Sport praktizierte Lösung, mittels Übungsleiterpauschalen die Leitung von Kursen attraktiv zu halten, ist für Gemeinden kaum realisierbar. Den Chorleiter vielleicht ausgenommen, gibt es nirgendwo „Leiterpauschalen“, weder für den Pfarrgemeinderat, noch für die Ausschüsse, auch nicht für die Seniorenkreise, Mutter-Kind-Treffen, Besuchsdienste, Caritashelfergruppen, Jugendgruppen oder die Leitung von Freizeiten. Hier kann das Freiwilligen-Zentrum mit seinem Know-how im Ehrenamt situativ bei der Lösungssuche solch vakanter Aufgaben helfen.

2.2 Schwerpunkte des Modellverbunds

Die eben beschriebenen (z.T. defizitären) Zielbereiche sollen mittels zehn Schwerpunktaufgaben gezielt angegangen werden, im Einzelnen handelt es sich dabei um folgende Anliegen: Freiwillige/ehrenamtliche Arbeit voranbringen mit den Strukturen der freien Wohlfahrtspflege, systematische Förderung sekundärer Netze, Generationen übergreifende Angebote, Männer zum sozialen Engagement ermutigen, Arbeitslosen

99 Vgl. Mustersatzung für örtliche Caritasverbände (1980, a.a.O.).

100 Vgl. Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (1997, S.13).

eine Freiwilligentätigkeit ermöglichen, Freiwillige/Ehrenamtliche als Partner und Experten in der sozialen Arbeit positionieren, gesellschaftliche Anerkennung verbessern, politische Gestaltungsrahmen für ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit weiterentwickeln, lernen von europäischen Ländern, sowie Kooperation und Vernetzung ausbauen.¹⁰¹

2.2.1 Ehrenamtliche/freiwillige Arbeit voranbringen mit den Strukturen der freien Wohlfahrtspflege

Die Freiwilligen-Zentren des Modellverbunds sollen gezielt die Ressourcen der freien Wohlfahrtspflege nutzen, um ein in der Bevölkerung vorhandenes Bereitschaftspotenzial, nämlich: freiwillig und unentgeltlich an der Bewältigung sozialer Aufgaben mitzuwirken, zu erschließen. Die reichhaltigen Erfahrungen der Verbände für Aufbau, Betrieb und Finanzierung sozialer Dienste, sowie ihr Gespür für soziale Notwendigkeiten, ferner die traditionsreichen Erfahrungen von und mit Ehrenamtlichen und nicht zuletzt das große Vertrauen bei Menschen in Notlagen, sollten dazu genutzt werden können, Solidarität zu stiften. Ist dieser Weg der Freiwilligen-Zentren überhaupt in Deutschland gangbar, angesichts der vorfindbaren Strukturen der freien Wohlfahrtspflege? Diese Frage wurde 1996 tendenziell eher negativ beantwortet. Man vermutete, dass Freiwilligen-Zentren in der Trägerschaft eines bestimmten Wohlfahrtsverbandes nicht offen genug sein könnten für das gesamte Spektrum ehrenamtlicher Tätigkeit am jeweiligen Ort, da sie dann einem bestimmten Träger „verpflichtet“ wären.¹⁰² Nach einem Jahr Laufzeit des Modellverbunds wurde hingegen der Ansatz der Freiwilligen-Zentren gelobt und mit Nachdruck gefordert, dass der „Weg der Freiwilligenagenturen in Deutschland entschieden an Bedeutung gewinnen (muss)“.¹⁰³

Seitens des Deutschen Caritasverbandes vermutete man indes bereits in der Aufbauphase 1995/96, dass die Strukturen freier Wohlfahrtspflege, hier der Caritas, genützt werden könnten, um neue Zugänge zum Ehrenamt institutionell zu schaffen und soziales Engagement neu zu ermöglichen; ggf. müssten dazu auch vorhandene Strukturen verändert werden. Der Bedarf, Freiwilligentätigkeit auch innerhalb der Dienste und Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege neu anzugehen, muss neuer-

101 Vgl. Faltprospekt zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband, 1/97.

102 Heinz Janning, Freiwilligen-Agentur Bremen, bezeichnet bei seiner Agentur die Verbandsunabhängigkeit als „Wesensmerkmal“. Wie dies bei gleichzeitiger Mitgliedschaft im Diakonischen Werk möglich sei, müsse offen bleiben. Vgl. Janning (1997, S.35).

103 Riegert (1997, S.18).

dings auch als Konsequenz aus dem Miegel-Gutachten gesehen werden. Denn in jenem Gutachten für die Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege wird festgestellt, dass von 1985 bis 1995 zwar der Anteil aller ehrenamtlich Tätigen von 25% auf 35% stieg, dass hingegen die freie Wohlfahrtspflege, „trotz aller Bemühungen, freiwillige Mitarbeiter zu gewinnen“, von dieser Entwicklung bislang jedoch nur wenig profitierte.¹⁰⁴

2.2.2 Systematische Förderung sekundärer Netzwerke

Die soziale Arbeit in Deutschland ist geprägt von einem breit ausgebauten und hoch differenzierten professionellen Hilfesystem in der freien wie auch in der behördlichen Wohlfahrtspflege. Zwischen diesen formalen und den labiler gewordenen familiären Netzwerken bedarf es jedoch künftig verstärkt der Förderung sekundärer Formen, die durch freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeit gebildet werden. Diese sekundären Netzwerke sind bisher noch zu wenig entwickelt und kaum in ihrer Bedeutung geschätzt worden. Hierzu sind adäquate Strukturen notwendig.

Die Armutsuntersuchung des Deutschen Caritasverbandes führte in Hinblick auf die Bewertung ehrenamtlicher Dienste zur Feststellung: „Aufsuchende und nachgehende Unterstützung armer Menschen sind ohne ehrenamtliches Engagement nicht zu verwirklichen.“¹⁰⁵ Ergänzende Ergebnisse lieferte eine Klienten-Sonderauswertung: Auf die Frage, was Klienten bei der Caritas vermissen, nennen 73% „soziale Kontakte vermitteln“¹⁰⁶ - ein deutliches Signal für eine Verflechtung von beruflich erbrachter Leistung mit sekundären Netzen. Von daher nehmen sich die Zentren vor, „neue Bündnisse zwischen Familiennetzen, Bürgerengagement und professionellen Diensten“¹⁰⁷ zu ermöglichen.

104 Vgl. Miegel u.a. (2000, S.54).

105 Vgl. Erste Konsequenzen aus der Caritas-Armutsuntersuchung, Zentralratsbeschluss vom 15.10.92, in: Caritas 12/1992, S.564. Zur Untersuchung vgl. Hauser u.a. (1993).

106 Vgl. Richard Hauser/Werner Hübinger: Die offenen Dienste des Deutschen Caritasverbandes. Klienten-Sonderauswertung im Rahmen der Caritas-Untersuchung, Frankfurt a.M. 1993, Manuskript, S.45.

107 Vgl. Bock (1999).

2.2.3 Generationen übergreifende freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeit ermöglichen

Freiwillige/Ehrenamtliche lassen sich bisher überwiegend altershomogen zugeordnet als Gruppen ansprechen, also: Senioren für Senioren und in Seniorenbüros¹⁰⁸ bzw. Jugendliche mit Jugendlichen zusammen im Rahmen einer Jugendbörse.¹⁰⁹ Es gibt künftig allerdings einen zunehmenden Bedarf für Generationen übergreifendes soziales Engagement. Wer aus dem Beruf in den Ruhestand tritt, will nicht unbedingt nahtlos an seine Berufstätigkeit anschließend, seine freie Zeit mit Senioren verbringen. „Jungsenioren“ sind eher bereit, sich mit Jüngeren zusammen zu setzen, um Kenntnisse, Kontakte und Zeit zur Lösung deren(!) Aufgaben einzubringen. Gerade angesichts einer vielfach diskutierten "Vergreisung der Gesellschaft" ist es notwendig, dass intergenerationelles soziales Engagement neu bedacht und entwickelt wird.

2.2.4 Männer zum sozialen Engagement herausfordern

Im sozialen Ehrenamt engagieren sich überwiegend Frauen; Frauen sind auch in erheblich höherem Anteil zur ehrenamtlichen Mitarbeit in sozialen Diensten an der Basis bereit.¹¹⁰ Gerade deshalb ist es notwendig, besondere Anstrengungen zu unternehmen, um Männer für soziales Engagement zu gewinnen. Dabei sind die spezifischen Lebenssituationen von Männern in den Blick zu nehmen, insbesondere deren zeitliche Möglichkeiten, ihre Berufstätigkeit, aber auch Formen gesellschaftlicher Anerkennung des sozialen Ehrenamtes, sowie ihr Wissen über den Bedarf im Sozialen an Sachwissen und Erfahrungen aus verschiedenen Berufen.

2.2.5 Arbeitslosen freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeit ermöglichen

Wer arbeitslos geworden ist, sucht Arbeit und zwar Erwerbsarbeit und nicht in erster Linie ehrenamtliche Arbeit. Gleichwohl kann ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit auch für Arbeitslose Chancen eröffnen: Weiter-

108 Zum Modellprogramm Seniorenbüro vgl. Helmbrecht: Das Seniorenbüro Forchheim – Umsetzung einer zukunftsweisenden Idee, in: caritas 96/1997 7/8, S.307 ff. Zum freiwilligen Engagement der Zielgruppe Senioren vgl. auch Hummel (1995).

109 Vgl. Edermann u.a. (1996, S.12): 39% der Interessenten waren jünger als 25 Jahre; 19% hingegen 26 bis 35 Jahre alt.

110 Vgl. die Ergebnisse der Allensbach-Befragung im Abschnitt 1.4. Vgl. auch die Ergebnisse von Infratest Burke, a.a.O. S.20 f.

führung eines geregelten Alltags, neue Kontakte, Training von Fähigkeiten, Weiterqualifizierung, psychische Stabilität, Lebenssinn und vor allem das Gefühl, in der Gesellschaft noch gebraucht zu werden. Aus diesen Gründen gelingt es in Norwegen, Schweden und den Niederlanden, über Freiwilligen-Büros arbeitslose Menschen aus Lethargie und Resignation herauszuführen. Etwa 5-10% der Ehrenamtlichen kommen dort aus dem Kreis der Arbeitslosen. Wer ehrenamtlich tätig ist, steht in diesen Ländern dem Arbeitsmarkt zur Verfügung und erhält gleichzeitig Arbeitslosenunterstützung.

In Deutschland liegt die Meinungsbildung zum Thema „Ehrenamt und Arbeitslosigkeit“ 1996 weitgehend fest; der Trend geht jedoch dahin, die Thematik Ehrenamt und Arbeitslosigkeit zu trennen. Arbeitslose treffen sich in Arbeitslosenzentren. – Menschen, die Arbeit haben oder deren Lebensunterhalt anderweitig gesichert ist, Leistungen der Arbeitsverwaltung ausgenommen, können als Ehrenamtliche eher gewonnen werden. Die Freiwilligen-Zentren streben hier eine Wende an: Sie wollen Arbeitslose nicht a priori aus der Zielgruppe „potenzielle Ehrenamtliche“ ausgenommen wissen. Zweifelsfrei sind Arbeitslose in einer besonders schwierigen Lebenslage; dennoch verfügen sie über substantielle persönliche Fähigkeiten und Kenntnisse und sind von daher als Engagementgruppe für Freiwilligentätigkeit von besonderem Interesse.

2.2.6 Freiwillige/Ehrenamtliche als Partner und Experten im beruflichen Alltag

Organisationen suchen überwiegend „Helfer“ für ehrenamtlich zugeordnete Arbeiten. Freiwillige/Ehrenamtliche helfen, wo sie gebraucht werden. Die beruflichen Mitarbeiter in den sozialen Diensten und Einrichtungen sehen Ehrenamtliche als „wichtige Ergänzung zur beruflichen Tätigkeit“ und als „Helfer“ (je 70%); die Sicht als „gleichberechtigte Partner“ (24%) und als „Experten“ (3%) ist demgegenüber deutlich weniger vertreten.¹¹¹ Tatsächlich sind Ehrenamtliche/Freiwillige in ihrer Tätigkeit und mit ihren Beiträgen oft kompetent, bisweilen auch Experten (gerade auf ihrem Gebiet, aber oft auch in Bezug auf bislang „nicht entdeckte“ Fähigkeiten!); nur wenige möchten als „Helfer“, gewissermaßen als Ungelernte oder Handlanger, einem bezahlten Profi mit unbezahlter Arbeit zur Seite stehen.

111 Vgl. Meinungsbild Caritas, Köcher (1997, S.140).

Freiwillige/Ehrenamtliche bringen für ihr Aufgabenfeld eigene Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen und Kontakte ein. Berufliche sind gefordert, Freiwillige/Ehrenamtliche nicht „einzusetzen“, sondern mit ihnen als Partnern zusammenzuarbeiten. Partnerschaft von Beruflichen mit Freiwilligen/Ehrenamtlichen muss jedoch gezielt mit Inhalten gefüllt werden. Die im Freiwilligen-Zentrum anfallende Arbeit umfasst auch die Organisation von Diensten und „Einsätzen“ sowie EDV gestützte Verwaltung. Freiwillige/Ehrenamtliche, deren Interessen nicht in der Mitarbeit in den sozialen Feldern an der Basis liegen, können anderweitig durch ihr Engagement die freiwillige soziale Arbeit voranbringen. Die Freiwilligen-Zentren wollen bei ihren Beratungen von Personen und Institutionen besonders auf einen Einstellungswandel bei den Beruflichen hinwirken.

2.2.7 Gesellschaftliche Anerkennung des sozialen Ehrenamtes verbessern

Die ehemalige Bundesregierung sah zwar im Jahr 1996 „in staatlichen Auszeichnungen und Ehrungen eine angemessene und ermutigende Anerkennung ehrenamtlichen Engagements. ... (meinte aber) einer besonderen, d.h. neu zu schaffenden Auszeichnung für ehrenamtlich Tätige durch die Bundesregierung (bedürfe es) nicht.“¹¹² Dem hielt hingegen die damalige Opposition durchaus einen Bedarf der „Verbesserung der ideellen Anerkennung“ entgegen; denn „zur Aufwertung der ehrenamtlichen Tätigkeit gehört neben finanziellen Anreizen, der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung, Freistellungsregelungen und dem Aufbau einer entsprechenden Infrastruktur auch, dass ihre ideelle Anerkennung verbessert wird.“¹¹³ Eine verstärkte politische Würdigung freiwilliger/ehrenamtlicher Tätigkeit wurde indes durch die jährliche Beteiligung am internationalen Tag der Freiwilligen, der weltweit bereits seit dem 5. Dezember 1985 begangen wird, in Aussicht genommen. Der Gründungstag des Modellverbands Freiwilligen-Zentren fiel deshalb 1996 auch mit der erstmaligen gesellschaftlichen Berücksichtigung dieses Tages in Deutschland zusammen.

Die Anerkennung ehrenamtlicher Tätigkeit meint jedoch mehr als die Verleihung von Orden und Anstecknadeln; es bedarf einer Respektierung, Wertschätzung und Unterstützung der Freiwilligen/Ehrenamtlichen

112 Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten K. Riegert u.a. zur Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für unsere Gesellschaft, a.a.O., S.28.

113 Antrag der Abgeordneten A. Fischer u.a.: Freiwilliges soziales Engagement fördern und zur Selbständigkeit ermutigen, a.a.O., S.7.

durch Berufliche, durch Institutionen und durch die Gesellschaft insgesamt. Mit der Hervorhebung weniger Einzelner ist es nicht getan; die vorhandenen Formen verbandlicher, kirchlicher und gesellschaftlicher Anerkennung des sozialen freiwilligen/ehrenamtlichen Engagements werden als unzureichend empfunden¹¹⁴. Neue Formen der Anerkennung müssen individuell und gruppenspezifisch gesucht werden; insbesondere geht es um situations- und personenbezogene Formen der Wertschätzung. Die Freiwilligen-Zentren werden daher auf kommunaler Ebene, der Modellverbund Freiwilligen-Zentren wird darüber hinaus im Zusammenwirken mit den Diözesanverbänden landes- und bundesweit nach differenzierten Formen der Anerkennung suchen.

2.2.8 Den politischen Gestaltungsrahmen verbessern

Die Position des Deutschen Caritasverbandes zur ehrenamtlichen Tätigkeit skizziert einen Handlungsbedarf im Bereich der Gesetzgebung und in der Verwaltung. An verbesserungsbedürftigen Regelungen werden genannt: Erhöhung der Steuerfreibeträge, steuerliche Berücksichtigung zeitlicher Inanspruchnahme, Anerkennung von Zeiten in der Rentenversicherung, Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen für Freistellungen, Ausführungsbestimmungen auf Länderebene für vage Förderungsschreibungen bei Bundesgesetzen (z.B. § 23 KJHG, § 8 PflegeVG),¹¹⁵ als weitere Forderungen kamen die Änderung des AfG101 (Fortzahlung von Leistungen der Arbeitsverwaltung bei ehrenamtlicher Tätigkeit) und die Fortzahlung von Kindergeld bei sozialen Freiwilligendiensten hinzu.¹¹⁶

Freiwilliges/ehrenamtliches Engagement bedarf eines politischen Rahmens, um sich entfalten zu können. Dies setzt Engagement fördernde Strukturen voraus. Wenn der Staat den Auftrag hat, Rahmenbedingungen sicherzustellen, damit sich freiwilliges/ehrenamtliches Engagement entfalten kann, dann müssen vorhandene Rahmenbedingungen in ihren Auswirkungen in der sozialen Praxis überprüft und Vorschläge für eine Weiterentwicklung weiter verfolgt werden. Vor Ort sollen deshalb Freiwilligen-Zentren in ihren Foren politische Rahmenbedingungen öffent-

114 Vgl. Gudrun Born: Spurwechsel: Eigeninitiative fördern. Vielfalt vernetzen, in: caritas 98/1999, 2, S.75 ff. Vgl. auch Ehrenamtliche Tätigkeit in der Caritas (1995), Unser Standpunkt Nr.27, a.a.O., S.19 und S.27.

115 Vgl. Unser Standpunkt Nr.27, a.a.O., S.18 f..

116 Vgl. Pressemitteilung des DCV zum internationalen Tag der Ehrenamtlichen/Freiwilligen am 5. Dezember 1997.

lich machen; auf Bundesebene wird der Modellverbund politischen Handlungsbedarf zur Diskussion stellen und einfordern.

2.2.9 Lernen von Europa

Deutschland ist zwar eine „führende“ Exportnation in der Welt – auf wirtschaftlichem Gebiet. Auch der Export von „Ideen“ hat Tradition. Demgegenüber waren zu Beginn der Modellphase neue Zugänge zum Ehrenamt in Form Engagement fördernder Einrichtungen in Deutschland kaum vorhanden. Der Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband geht auf Anregungen aus Gesprächen beim europäischen Freiwilligenkongress in Moskau 1993 und in Stockholm 1995 zurück.¹¹⁷ Der DCV hat sich von den dort vorgetragenen Ideen einer Voluntarybewegung inspirieren lassen und die Erfahrungen von Freiwilligen-Zentren in anderen Ländern als einen neuen Ansatz mit den darin enthaltenen Möglichkeiten für Wohlfahrtsverbände in Deutschland zu denken und umzusetzen gewagt.

Deutschland kann sich in Sachen Freiwilligentätigkeit als „lernende Nation“ begreifen und von den Ideen und positiven Ansätzen in der Freiwilligenarbeit seiner Nachbarländer profitieren. Die soziale Landschaft in Deutschland wird neu belebt, wenn die Erfahrungen aus dem europäischen Raum zur freiwilligen/ehrenamtlichen Arbeit Eingang finden können. Dieser Ansatz wurde sodann vom Modellverbund Freiwilligen-Zentren bewusst gewählt. Die Freiwilligen-Zentren vor Ort strebten alsbald Begegnungen und einen regen Erfahrungsaustausch mit Freiwilligen-Zentren in verschiedenen Ländern Europas an; der Modellverbund führte das internationale Gespräch durch Präsenz und Präsentationen bei europäischen Tagungen, durch Kooperationen mit verschiedenen Partnern Europas, um die Anregungen dann wieder in den Modellverbund und seine Zentren einzugeben, damit diese davon profitieren konnten.

2.2.10 Kooperation und Vernetzung ausbauen

Für einen Modellverbund von Freiwilligen-Zentren im DCV ergaben sich verschiedene Aspekte der Vernetzung: Vernetzung der Aktivitäten verschiedener kirchlich-sozialer Verbände im DCV (Örtlicher Caritasverband,

¹¹⁷ Die Basiskonzeption des Modellverbunds Freiwilligen-Zentren geht zurück auf eine Protokollmitschrift zum Workshop von Liz Burns, volunteer development of Scotland "Young people volunteering", vgl. The CEV Conference Stockholm, September 1995.

Fachverbände, caritative Vereinigungen und Ordensgemeinschaften, diözesane und Bundes-Ebene), ferner Vernetzung mit Pfarrgemeinden, mit kirchlich-sozialen und selbstorganisierten Hilfestrukturen, sowie Vernetzung mit ökumenischen Gruppen, mit verschiedenen Verbänden der freien Wohlfahrtspflege, mit öffentlichen und privaten Trägern. Eine Vernetzung im europäischen Verbund wird angestrebt.

Ein besonderes Augenmerk wird auf Kooperationsformen zwischen „traditionellem“ und „neuem“ Ehrenamt gelegt. Bisweilen anzutreffenden „Zungenschlägen“ abschätzigen Redens aus der Warte des „neuen“, des „modernen Volunteering“ gegenüber einem „alten Ehrenamt“ will der Modellverbund entschieden gegensteuern und nach Synergieeffekten zwischen allen Formen im Ehrenamt bzw. der Freiwilligentätigkeit suchen. Auch im kirchlichen Bereich werden Kooperationen gezielt angestrebt: Alle Freiwilligen-Zentren bieten den Pfarrgemeinden unterschiedlicher Konfessionalität Zusammenarbeit an; als Projekt von Gemeindencaritas wird versucht, katholische Pfarrgemeinden für die Trägerverantwortung zu gewinnen; auf Bistums-Ebene soll für mindestens ein Freiwilligen-Zentrum das Seelsorgeamt für die Mitträgerschaft gewonnen werden.

2.3 Konzeption der Freiwilligen-Zentren im Modellverbund des DCV

Die Konzeption eines Freiwilligen-Zentrums im Modellverbund¹¹⁸ sieht für jedes Zentrum drei Aufgabenfelder vor: Vermittlung von Informationen an Personen und Institutionen sowie Engagementberatung und Beratung von Institutionen, Forum sozialen Engagements und Werkstatt sozialen Handelns. Damit unterscheidet sich ein Freiwilligen-Zentrum ganz entschieden von „Agenturen“ oder „Kontaktbörsen“, die ihre Aufgabe vor allem in der Vermittlung von Freiwilligen sehen; ein gravierender Unterschied besteht aber auch zu herkömmlichen Wegen der Gewinnung und Begleitung ehrenamtlich/freiwillig Tätiger im Bereich des DCV, bei denen zumeist der interessierte Freiwillige schon weiß, an welche Einrichtung er sich wenden kann.

118 Vgl. Baldas/Bock (1997, S.15 ff.); ferner: Baldas (1996, S.18 ff.).

2.3.1 Vermittlungsstelle mit Engagementberatung

Die Freiwilligen-Zentren verbinden jedoch den Agentur-Charakter mit den in der freien Wohlfahrtspflege vorhandenen Erfahrungen bezüglich der Potenziale an ehrenamtlichen Tätigkeiten, sowie mit dem Wissen um den Alltag sozialer Dienste und die Nöte der Hilfesuchenden. Über Dienste und Einrichtungen ist bekannt, wer wann wie Hilfe, Unterstützung oder soziale Kontakte wünscht bzw. nötig hat. Das gewachsene Vertrauensverhältnis der Rat- und Hilfesuchenden zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den sozialen Diensten der Caritas wird eingebracht und mit der Bereitschaft in der Bevölkerung zu sozialem Handeln vernetzt.

Der Akzent liegt immer auf einer gelingenden Vermittlung. Dies wird durch Informations-, Orientierungs- und Beratungsgespräche für Interessierte, als Einzelgespräche oder in Gruppen, erreicht. Die Orte und Verbände, in denen Freiwillige tätig sind oder sein können, beschreiben das Einsatzfeld, die Erwartungen und die Bedingungen, die auf Ehrenamtliche zukommen. Sie benennen aber auch Leistungen, welche an der Einsatzstelle den Freiwilligen geboten werden. Erst mit diesen Vorinformationen sprechen Vertreter der jeweiligen Verbände mit Interessierten über die ehrenamtliche Tätigkeit. Damit wird eine Freiwilligentätigkeit auch für Personen realistisch, die sich Freiwilligentätigkeit nur mit vielen Fragezeichen und Vorabklärungen vorstellen können.¹¹⁹

2.3.2 Forum soziales Engagement

Das „Forum freiwilliges soziales Engagement“ zielt auf ein Zweifaches: Zum einen will es diejenigen, die ehrenamtlich/freiwillig tätig sind, die Möglichkeit zum Austausch bieten, etwa zu Fachfragen im Kontext ihrer Tätigkeit (z.B. Asylrecht, Pflegeversicherungsgesetz), wie auch in Fragen ehrenamtlicher Arbeit (z.B. Mitsprache und Mitentscheidung, Zusammenarbeit zwischen Beruflichen und Freiwilligen/Ehrenamtlichen, Versicherungsfragen für Ehrenamtliche). Zum anderen wollen Foren offen sein und neugierig machen auf neue Formen sozialen Engagements; d.h. sie verstehen sich auch als Plattform, um in die Öffentlichkeit hinein zu wirken und für die Anliegen von Freiwilligen-Arbeit bzw. Bürgerengagement zu werben und zu sensibilisieren.

¹¹⁹ Vgl. die vom Allensbacher Institut ermittelten Werte von 25% bezüglich jener Personen, die sich ehrenamtliche Mitarbeit „vielleicht“ vorstellen können (Abschnitt 1.4.).

2.3.3 Werkstatt sozialen Handelns

Als „Werkstatt sozialen Handelns“ eröffnet das Freiwilligen-Zentrum Interessierten entsprechende Möglichkeiten, eigene Wege sozialen Handelns zu organisieren und zu gehen. Der Ansatz dieses Konzeptfeldes ist ein aktivierender: Wer Interesse an sozialem Engagement hat und für den es keine geeignete Einsatzstelle bei einem Verband oder einer Gruppe gibt, kann selbst aktiv werden und, möglichst gemeinsam mit anderen, eine Initiative starten. Beispielsweise können Betroffene zusammenschließen, die mit Flüchtlingen Wege des Handelns suchen, angesichts des bestehenden Arbeitsverbots; eine „Radiogruppe“ von Jugendlichen bereitet Sendungen zum sozialen Engagement vor; wieder Andere unterstützen junge Erwachsene in ihrer Vorbereitung auf einen Freiwilligendienst im Ausland.

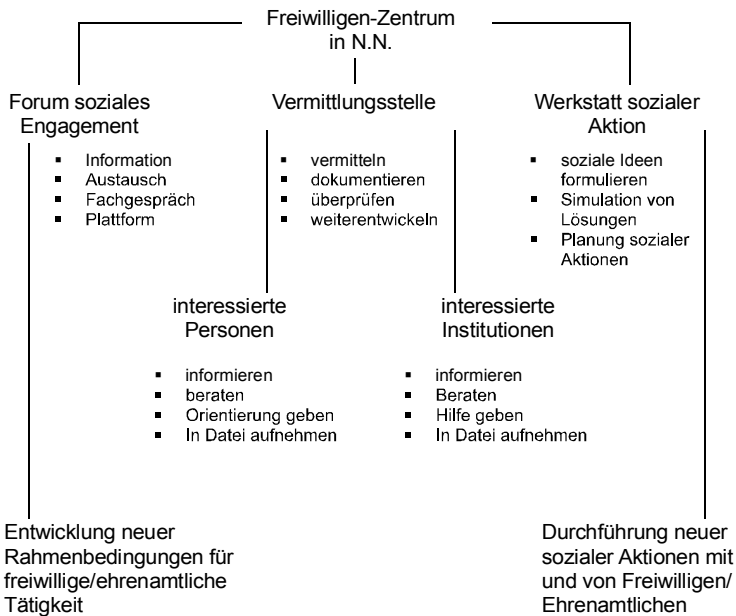


Abb. 11: Aufgaben der einzelnen Freiwilligen-Zentren im Modellverbund des DCV.

2.3.4 Trägerverantwortung und Beirat

Beim Aufbau eines Freiwilligen-Zentrums sollte klar geregelt sein, wer die finanzielle und dienstrechtliche Verantwortung hat und wer das Risiko des Scheiterns trägt. Die Freude des Erfolgs dürfen sich dann alle teilen, die aktiv und konstruktiv im Zentrum mitgearbeitet haben. Freiwilligen-Zentren sollten generell so aufgebaut werden, dass Trägerverantwortung von der Arbeit im Zentrum getrennt ist. Die Mitarbeiter/innen dürfen nicht durch die Verantwortung für die Erwirtschaftung von Personal- und Sachkosten des Zentrums zusätzlich belastet werden. Diese Aufgabe obliegt dem Geschäftsführer oder Vorsitzenden des Vereins. Verbandliche Erfahrungen im Aufbau beruflich erbrachter Dienste mit dem Konstrukt „Trägerverein“ belegen, dass dieser einen hohen zeitlichen Einsatz auf Leitungsebene erfordert, der sich dann lohnt, wenn jeder Träger zu seinem Verantwortungsteil steht. Dies gelingt i.d.R., wenn die Ziele und Aufgaben der Einrichtung klar sind, die spitzenverbandliche Zuordnung geregelt und ausreichender Gewinn für Eigeninteresse von allen Beteiligten gesehen wird.

Bei einem Innovationsprojekt ist dies schwierig. Für die Freiwilligen-Zentren gab es bislang in Deutschland keinen Vergleich; rein kognitiv und theoretisch müssen zunächst Einsichten auf unterschiedlichen Ebenen zur situativen Bedarfslage und zur Praktikabilität des Konzeptes vermittelt werden – was ziemlich zeitaufwendig ist. Für den zeitlich engen Entwicklungsrahmen bot sich daher in der Startphase an, dass die Träger, die gemeinsam starten wollten, als Verein oder in Trägerkooperation, den Start gemeinsam angingen. Die Trägerverantwortung war und ist bei den einzelnen Freiwilligen-Zentren unterschiedlich geregelt. Darunter finden sich Ein-Trägerschaften (z.B. eines Orts Caritasverbandes), Kooperationen mehrerer Träger aus dem Mitgliedschaftsbereich des DCV (z.B. mit Fachverbänden), aus dem pastoralen Feld (z.B. mit Pfarrgemeinden, mit einem Bildungswerk), Trägerkooperationen von mehreren Verbänden oder mit der Kommune (z.B. als Bürogemeinschaft mit verschiedenen Wohlfahrtsverbänden), ferner gibt es auch Trägervereine mit neuer Rechtsstruktur. Für alle Trägerformen gilt, dass sie offen sind für das Interesse anderer Träger an einer Trägermitverantwortung und ggf. Kooperationsverträge abschließen.

Um Mitsprache und Beteiligung nicht ausschließlich auf die Trägerverantwortung zu begrenzen, bilden die Freiwilligen-Zentren einen Beirat oder ein Kuratorium, in dem sachkundige und sozialinteressierte Personen aus dem kirchlichen und öffentlichen Leben, aus Verbänden und Initiativen mitwirken. Der Beirat begleitet den Aufbau und die Arbeit des jeweiligen Freiwilligen-Zentrums. – Alle Zentren sind offen angelegt auf

das Gemeinwesen hin; kein Freiwilligen-Zentrum hat ausschließlich die Dienste der Wohlfahrtsverbände im Blick, schon gar nicht nur die Dienste und Einrichtungen des eigenen Verbandes. Wie die Dienste offen sind für alle Personen in Not, so soll auch das Zentrum offen sein für alle Menschen, die sich engagieren wollen.

2.3.5 Freiwillige im Freiwilligen-Zentrum

Freiwillige/Ehrenamtliche sind durch die Mitwirkung in allen Profildbereichen der Zentren direkt am Aufbau und in der Durchführung der Arbeiten des Freiwilligen-Zentrums beteiligt. Ein Freiwilligen-Zentrum zu gründen macht institutionell erst mit einer neuen partnerschaftlichen Kooperation von Beruflichen und Freiwilligen: Der Caritasverband garantiert hierfür die Rahmenbedingungen (Räumlichkeiten, Bereitstellung von Personal- und Sachkosten, Struktur, Basiskonzept). Gemeinsam mit den interessierten Freiwilligen kann dann das Zentrum aufgebaut und ein situatives (den örtlichen bzw. regionalen Bedingungen und Gegebenheiten angepasstes) Konzept des Zentrums auf der Grundlage des Basiskonzeptes entwickelt werden. Freiwillige sind bei allen Schritten gestaltend beteiligt. Selbstorganisation ist ein Kennzeichen der Freiwilligen-Zentren.

2.4 Zur Konzeption des Modellverbunds

Der Deutsche Caritasverband (DCV) ist in diözesane Caritasverbände gegliedert; Fachverbände und caritative Vereinigungen sind angeschlossen, caritative Orden gehören ebenfalls dem DCV an. Diese überregionale dachverbandliche Struktur der Vernetzung ermöglicht eine abgestimmte Planung mit den am Aufbau von Freiwilligen-Zentren Interessierten. Die Unterstützung in den Diözesen ist durch die klare Beschlusslage im Zentralrat erleichtert.

2.4.1 Die Infrastruktur des DCV erleichtert kooperative Planung und Aufbau

Alle Verantwortlichen und Interessierten im DCV waren nach dem Zentralratsbeschluss „Wege zur Umsetzung der Erklärung des DCV zur ehrenamtlichen Tätigkeit in der Caritas“ (Oktober 1995) angefragt, ob Inte-

resse besteht, Freiwilligen-Zentren damals noch „Freiwilligenbüros“¹²⁰ genannt, zu konzipieren, zu planen, aufzubauen und in Betrieb zu nehmen. Dadurch war es in kurzer Zeit möglich, Dach- und Trägerverbände aus verschiedenen Regionen in Deutschland zusammenzuführen, die an Innovationen im Freiwilligensektor interessiert waren. Diese Verbände entsandten Personen in die vier Planungstreffen zum Aufbau von Freiwilligen-Zentren. Gemeinsam wurde eine Rahmenkonzeption für Freiwilligen-Zentren erarbeitet, Leitlinien zur Zusammenarbeit im Verbund erstellt und Kriterien für die Aufnahme in den Modellverbund entwickelt. Die Konzeption „Freiwilligen-Zentren im Modellverbund des Deutschen Caritasverband“ wurde beim abschließenden Vorbereitungs-treffen zum Aufbau der Zentren, am 30. Oktober 1996, von allen Anwesen- den zustimmend beraten.

Alle Beteiligten haben sich auf ein gemeinsames Logo verständigt und sich verpflichtet, die Basiskonzeption situativ und in Schwerpunkten umzusetzen, eine ergänzende eigene Konzeption zu entwickeln und, auf der Grundlage von Arbeitsabsprachen, den Aufbau und Betrieb des jeweiligen Zentrums transparent anzugehen. Im Modellverbund Freiwilligen-Zentren arbeiteten schließlich 16 Freiwilligen-Zentren zusammen. Die abgestimmte Vernetzungs- und Koordinationsstruktur von Freiwilligen-Zentren war in Deutschland zum damaligen Zeitpunkt einmalig. Die konstruktive und ergebnisorientierte Zusammenarbeit in der Planungsphase weckte bei den Verantwortlichen die Bereitschaft für soziale Innovationen im Freiwilligensektor und zur Übernahme der Risiken während der Modellphase. Die Koordination der Planungsphase durch die Zentrale in Freiburg und die Zusage der Leitung des Modellverbunds gaben zusätzliche Sicherheit für günstige Bedingungen zum Gelingen der Freiwilligen-Zentren vor Ort, da sie in einem Modellverbund eingebettet waren und durch ihn begleitet wurden.

2.4.2 Auswahlkriterien und Voraussetzungen zur Aufnahme in den Modellverbund

Die Standortwahl von Freiwilligen-Zentren, die in den Modellverbund aufgenommen wurden, hat sich an folgenden Kriterien orientiert¹²¹: In Umsetzung eines Zentralratsbeschlusses sollte die Beteiligung das pluri-ale Band der Mitgliedschaft im DCV nach Möglichkeit widerspiegeln, indem Verbände unterschiedlicher Gliederungs- und Mitgliedschafts-

120 Vgl. Baldas (1996, S.188 ff.).

121 Vgl. Eugen Baldas, Präsentationsunterlagen zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren, Reihe Materialien zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren, Nr.3, August 1997.

struktur (Caritasverbände, caritative Fachverbände, caritative Vereinigungen, caritative Orden) in die direkte Trägerverantwortung oder in Formen engerer Kooperationen eingebunden sind. Die Freiwilligen-Zentren sollten zudem in verschiedenen Diözesen und möglichst auch in unterschiedlichen Bundesländern aufgebaut werden. An weiteren Gesichtspunkten wurden berücksichtigt: Städtische und ländliche Regionen; Gebiete mit katholischer Bevölkerungsmehrheit, mit evangelischer Bevölkerungsmehrheit sowie mit überwiegend konfessionsloser Bevölkerung; ferner strukturschwache Gebiete (mit hoher Arbeitslosigkeit) und Industriezonen. Die ausländische Wohnbevölkerung sollte ebenfalls besonders berücksichtigt werden. Voraussetzungen für die Beteiligung am Aufbau des Modellverbands waren darüber hinaus u.a.a.: Hohes Engagement von verantwortlichen Personen in Verbänden, verbunden mit der Bereitschaft, Innovationen im Bereich von Ehrenamt/Freiwilligentätigkeit zu wagen, sowie in solche Innovationen zu investieren und das Risiko des Scheiterns gemeinsam zu tragen.

2.4.3 Wissenschaftlich begleitete Arbeitsstrukturen im Modellverbund

Die Verbundstruktur und die Mitarbeit im Verbund ermöglichten eine abgestimmte Kooperation nach außen auf der örtlichen wie auf der landesweiten und Bundesebene. Aufbau und Inbetriebnahme der Zentren, gemeinsame Aufgabenstellungen, besonders die zehn gemeinsamen Schwerpunkte, konnten an unterschiedlichen Orten und unter den jeweiligen situativen Bedingungen gleichzeitig angegangen werden. Dabei ließ sich u.a. untersuchen, ob sich Besonderheiten z.B. in den Formen der gesellschaftlichen Anerkennung oder der politischen Unterstützung von freiwilliger/ehrenamtlicher Tätigkeit zeigen und welche Auswirkungen die verschiedenen gesetzlichen Rahmenbedingungen einzelner Bundesländer haben. Gemeinsames Vorgehen wurde auch möglich durch Transparenz der Arbeitsschritte und Austausch von Materialien und Arbeitsergebnissen. Zu den Arbeitsabsprachen gehörte die Erstellung von Halbjahresberichten nach einem von der wissenschaftlichen Begleitung vorgelegten einheitlichen Raster (siehe Anhang).

Zum internationalen Tag des Ehrenamtes, dem 5. Dezember, trat jedes Zentrum an die Öffentlichkeit. Dabei sollte ein einheitliches Erscheinungsbild durch ein gemeinsames Logo, einen Rahmenprospekt und eine Plakatreihe die lokale Öffentlichkeitsarbeit, die in der Folgezeit jedes Zentrum selbst zu leisten hatte, erleichtern. Die überregionale Öffentlichkeitsarbeit wurde von den Diözesanverbänden und vom Verbund

bewerkstelligt. In halbjährlichen Plenumtreffen aller Freiwilligen-Zentren, zu denen Berufliche und Freiwillige der Zentren, Trägervertreter und Vertreter der Dachverbände eingeladen waren, wurden die Schwerpunkte der Berichtserhebung vereinbart, Zwischenergebnisse vorgestellt, ein Erfahrungsaustausch ermöglicht und Sachthemen diskutiert. Ferner ermöglichten die Plenumtreffen eine Feststellung des jeweiligen Entwicklungsstandes, die Offenlegung von Problembereichen und ggf. auch Klärungsbedarf, Überprüfung und Weiterentwicklung des Basis-konzeptes zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren.

Die Aufgabe der Koordination, Steuerung und Vertretung des Modellverbunds lag bei der Verbundsleitung, die ehrenamtlich und beruflich erbracht wurde. Unterstützung erfuhr die Verbundsleitung durch ein Projektsekretariat, über welches die Plenum- und Arbeitsgruppentreffen organisiert wurden; dieses nahm auch die Ansprechfunktionen für die Zentren wahr, hielt Informationen für Interessenten bereit und leistete weithin die Materialerstellung sowie den Informationsaustausch. Die Projektleitung erfolgte in Zusammenwirken mit der wissenschaftlichen Begleitung¹²² und den regionalen Projektbegleitern. Letztere leiteten ehrenamtliche und berufliche Mitarbeiter/innen der jeweiligen Freiwilligen-Zentren zur Selbstevaluation an und begleiteten auf lokaler Ebene den Aufbau und die Entwicklung der Zentren. Sie brachten ihre Einschätzungen in je nach Bedarf anberaumte Treffen der Begleitgruppe ein. Dadurch gelang es, den Modellverbund und die Zentren vor Ort konstruktiv zu begleiten, Zwischenergebnisse sowie Arbeitsprodukte in der Materialienreihe zu publizieren und den Verbund insgesamt durch einen bereichernden Austausch voranzubringen.

122 Vgl. Kapitel 3.

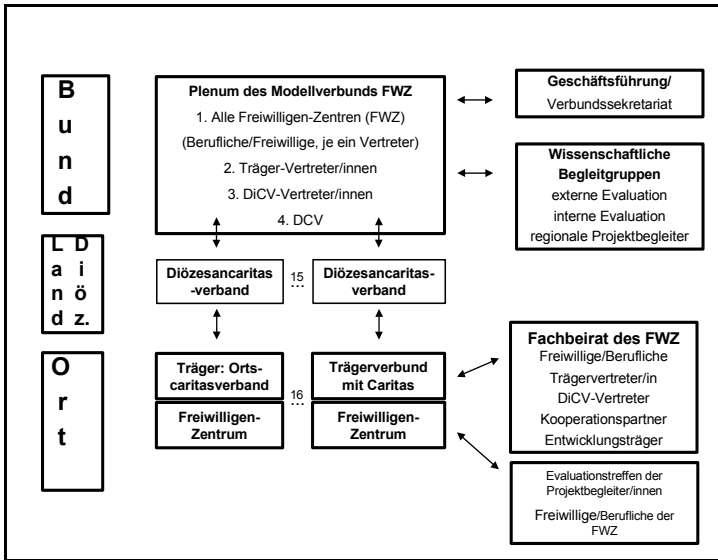


Abb. 12: Strukturdiagramm zur Arbeitsweise im Modellverbund Freiwilligen-Zentren.

2.4.4 Innovative Merkmale des Verbunds

Seit einigen Jahren wurde regional versucht, mit Hilfe von Freiwilligen-Agenturen oder von Kontaktbörsen vor Ort, neue Wege bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen zu gehen; dies geschah jedoch leider teilweise unabhängig voneinander oder gar in Konfrontation zur freien Wohlfahrtspflege. Neu am „Modellverbund Freiwilligen-Zentren im DCV“ war und ist daher das Bestreben:

- dass ein Wohlfahrtsverband den bei europäischen Nachbarn und in den USA bewährten Weg, über Freiwilligen-Zentren neue Ehrenamtliche zu gewinnen, konsequent, unter Berücksichtigung der in Deutschland gegebenen Strukturen der freien Wohlfahrtspflege, geht;
- dass Vermittlung (mit Information und Engagementberatung) an alle interessierten Verbände erfolgt – auch an sog. „Konkurrenzverbände“;
- dass offene Kooperationsmodelle in der Trägermitverantwortung unterschiedlicher Verbände (z.B. auch Bürogemeinschaften) bewusst gesucht werden;
- dass an verschiedenen Standorten in Deutschland zeitgleich Freiwilligen-Zentren aufgebaut werden;

- dass Ehrenamtliche und Berufliche die Freiwilligen-Zentren gemeinsam aufbauen und betreiben, wobei die jeweils verantwortlichen Träger die Rahmenbedingungen optimieren;
- dass die beteiligten Freiwilligen-Zentren gemeinsam ihre Rahmenkonzeption für den Modellverbund entwickelt haben und sich alle auf die konstituierenden Bereiche „Vermittlung von Person und Institution (mit Engagementberatung und Beratung von Institutionen), Forum soziales Engagement, Werkstatt sozialen Handelns“ festgelegt haben;
- dass der Modellverbund der erste Versuch in Deutschland ist, mehrere Freiwilligen-Zentren in unterschiedlichen Regionen zu koordinieren und die Arbeitsschritte überregional miteinander abzustimmen.

In schematischer Hinsicht schlugen sich die vorrausstehenden Überlegungen in folgendem Organigramm nieder:

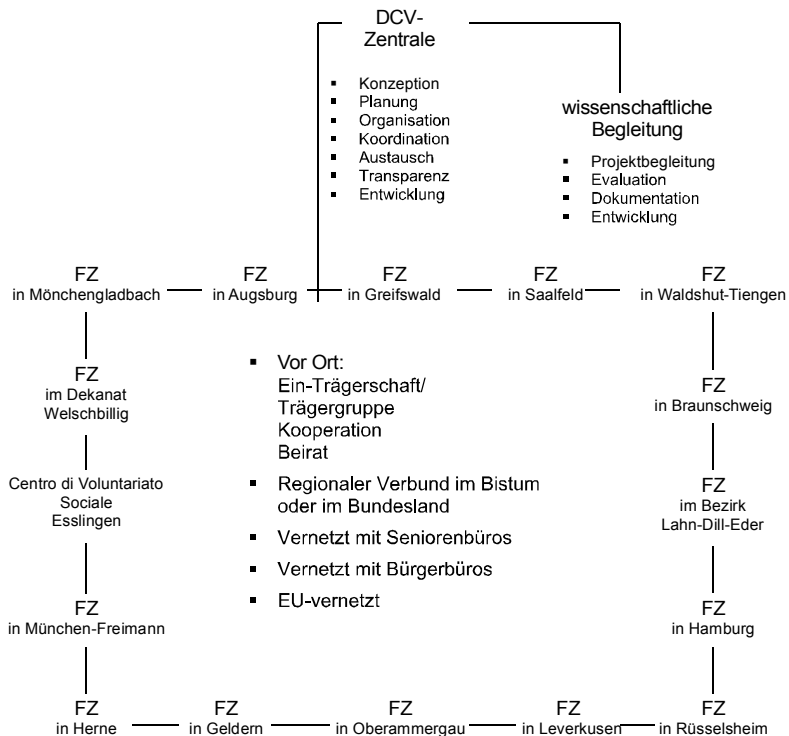


Abb. 13: Verbundstruktur der Freiwilligen-Zentren im Modellverbund des DCV.

2.5 Interesse an den Entwicklungsständen im Umfeld der Modellzentren

Die Errichtung von Freiwilligen-Zentren in trägerschaftlicher (Mit-)Verantwortung von Caritasverbänden hatte zumindest drei Auswirkungen:

Zum einen wurde in den Diözesen, die dachverbandlich die neuen Zugänge zu Ehrenamt/Freiwilligentätigkeit über Freiwilligen-Zentren unterstützt haben, neu über Ehrenamt und Freiwilligentätigkeit in sozialen Diensten und als Satzungs- und Leitbildauftrag der Caritasverbände nachgedacht: Kontaktbörsen, Pilotprojektausschreibungen für innovative Ansätze im Ehrenamt (DiCV Köln), neue Einbindung von Freiwilligen bei sozialen Diensten (z.B. Migrationsdienste in Freiburg). Freiwilligentätigkeit/Ehrenamt ist allenthalben zum Thema geworden. Von den Foren der Freiwilligen-Zentren profitierten letztlich viele Verbände, Vereine und Gruppen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten. Die gesellschaftliche Beachtung ehrenamtlicher Tätigkeit ist lokal gewachsen.

Zum Zweiten sahen sich zahlreiche Verantwortliche und Mitarbeiter in offenen Diensten motiviert, selbst ein Zentrum auf der Basis der Konzeption des Modellverbands aufzubauen. Die Gründung des Modellverbands wurde mit 13 Zentren geplant; 14 Zentren gründeten schließlich den Verbund; zwei weitere kamen im Frühjahr 1997 dazu. Während des Aufbaus der Verbundszentren artikulierten weitere Verbände Interesse an der Errichtung eines Freiwilligen-Zentrums und am Eintritt in den Verbund. Seitens der Leitung des Modellverbands wurde in Rücksprache mit der wissenschaftlichen Begleitung und den regionalen Projektbegleiter/innen den im Umfeld der Freiwilligen-Zentren des Modellverbands entstandenen neuen „Satelliten-Zentren“ zwar keine Mitgliedschaft im Modellverbund mehr eingeräumt; diese erhielten jedoch Unterstützung durch Zusendung der entwickelten Materialien und durch Aufnahme in den Verteiler des Infoversandes. Zum Abschluss des Modellverbands haben ca. 40 Zentren ihr Interesse an einer Zusammenarbeit auf der Basis eines Verbands der Freiwilligen-Zentren artikuliert.

Zum Dritten fanden sich auch andere Wohlfahrtsverbände und Gruppen herausgefordert, eigene Wege bezüglich neuer Zugänge zum Ehrenamt zu versuchen. Nach Gründung des Modellverbands (1996), die mit dem gleichzeitigen bundesweiten Aufbau von Freiwilligen-Zentren erfolgte, entstanden eine Vielzahl von Agenturen, Kontakt- und Vermittlungsbörsen. Die Arbeiterwohlfahrt und das Deutsche Rote Kreuz haben seit 1998 eigene Zentren oder Agenturen aufgebaut; das Diakonische Werk gründete 1999 im Rheinland einen Verbund von 14 Freiwilligen-Zentralen.

Als politisches Sammelbecken eines neuen Trends der Freiwilligenarbeit ist 1997 die Bundesarbeitsgemeinschaft lokaler Freiwilligenagenturen (BAGFA) entstanden. Die BAGFA versteht sich als „Gegengewicht“ zu den Wohlfahrtsverbänden, obgleich fast alle ihre Mitglieder in Trägerverantwortung eines Wohlfahrtsverbandes betrieben werden oder sich verbandspolitisch einem Wohlfahrtsverband angeschlossen haben. Einige Zentren des Modellverbunds sind auch Mitglieder der BAGFA. Die im Modellverbund entwickelten Materialien wurden nicht intern gehalten, sondern auch den Börsen, Agenturen und Zentralen, sowie an alle Interessierten, abgegeben. Darüber hinaus gehen Informationsanfragen zu Konzept und Arbeitsweise der Freiwilligen-Zentren sowie Bestellungen von Materialien aus der gesamten pluralen Breite der Gesellschaft beim Büro des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren des DCV in Freiburg ein.

2.6 Finanzierung der Freiwilligen-Zentren und des Modellverbunds

Zur Finanzierung der Freiwilligen-Zentren wurden auch bewährte Wege für neue Aufgaben gewählt. Dazu galt es, einen „Finanzierungsmix“ aus Eigenmitteln, Lotteriemitteln und Spendenmitteln mit öffentlichen Anteilen zu konstruieren. Die Durchsicht von Förderrichtlinien der GlücksSpirale und des Deutschen Hilfswerks hat ergeben, dass ehrenamtliche Tätigkeit förderungsfähig ist. Entsprechend dem üblichen Prozedere stellten die örtlichen Träger mit Zustimmung ihres Spitzenverbandes auf Landesebene ihre Anträge für Fördermittel zum Aufbau eines Freiwilligen-Zentrums. Auf der jeweiligen Ebene wurde ergänzend versucht, öffentliche Mittel zu erhalten, und zwar: kommunale Mittel, Landes- und Bundesmittel. Mittel der Arbeitsverwaltung konnten auf dem Wege der ABM-Förderung beantragt und eingeworben werden. Jedes Zentrum benötigte überdies einen soliden Grundstock an Eigenmitteln.

Für die wissenschaftliche Begleitung des Modellverbunds wurden Mittel des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bewilligt. Die Erstellung von Materialien, die Durchführung von Trainingsmaßnahmen sowie die Durchführung von Austauschtreffen der Zentren konnte mit Mitteln der Unser-Stiftung gefördert werden. Für die örtlichen Zentren standen bisweilen kommunale Mittel und Landesmittel zur Verfügung. Der Zusammenschluss im Modellverbund hat die Erschließung dieser Mittel für den Zeitraum der Modellphase von drei Jahren ermöglicht. Die finanzielle Verantwortung für das einzelne Freiwilligen-Zentrum lag letztlich jedoch beim örtlichen Träger. Es gab für den Ver-

bund keinen „Freiburger Modelltopf“ zur Finanzierung örtlicher Zentren. Eine gewisse Sicherheit bei der Mittelsuche war das zustimmende öffentliche Interesse und die klare Beschlusslage im Zentralrat: Wer ein „Freiwilligen-Zentrum“ als Modell errichten wollte, wusste sich in der Umsetzung dieses Beschlusses und konnte (so auch heute noch!) von daher verbandliche Unterstützung anfragen. Die spitzenverbandliche Zustimmung für Förderanträge, die einer Prioritätensetzung gleichkommt, und die zusätzliche Einwerbung von kirchlichen Mitteln wurde durch die positiv wohlwollende Beschlusslage im Zentralrat des DCV erheblich erleichtert. Durch den Modellverbund erhielten die Freiwilligen-Zentren vor Ort Unterstützung bei der Mittelsuche und der Übernahme von Kosten für Materialien; ferner konnten Sach- und Fahrtkostenanteile für überregionale Treffen über Zuwendungen der Unser-Stiftung mitfinanziert werden. Aus Mitteln des Verbunds wurden u.a. die Kosten der Freiwilligen, die an den Plenumtreffen teilnahmen, übernommen.

Nachdem sich die Zentren als Engagement fördernde Einrichtungen in der Gesellschaft bewährt haben, steht der Übergang in eine Regelfinanzierung an: Während sich der Anteil der öffentlichen Haushalte zur Startphase bei ca. 18% bewegte, davon der überwiegende Anteil ABM-Förderungen darstellten, ist es teilweise gelungen, kommunale Mittel für den Betrieb der Zentren zu erhalten. Der Anteil der öffentlichen Mittel dürfte ab dem Jahr 2000 im Durchschnitt bei ca. 30% liegen. Auch hier muss es in Deutschland zu einem Umdenkprozess kommen; denn in den europäischen Nachbarländern ist die Finanzierung von Freiwilligen-Zentren oder zumindest die Mitfinanzierung mit hohen öffentlichen Anteilen seit vielen Jahren die Regel.

3 Konzept und Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellverbunds

Wenn man nicht dort ankommen will, wohin man gar nicht wollte oder nur etwas zu Tage fördert, was „kluge Leute“ schon immer wussten, dann braucht man ein fundiertes und differenziertes (letztlich aber auch handhabbares und transparentes) Konzept. Jenes Design muss „echte“ Fragen stellen und brennenden Problemen nachgehen und keineswegs sich nur darum sorgen, dem Auftrag(Geld-)geber Befunde zu liefern, die seine Positionen und Strategien stärken. Wissenschaftliche (insbesondere: sozialwissenschaftliche) Forschung fühlt sich stets der Wahrheit (auch wenn dadurch Defizite und unangenehme „Wahrheiten“ aufgezeigt werden) und damit auch dem Anspruch verpflichtet, einen Beitrag dazu zu leisten, dass aus einem unbefriedigenden Ist-Zustand eine menschenwürdigere Form des gesellschaftlichen Zusammenlebens entwickelt werden kann. Dafür will sie Anregungen und Wege aufzeigen, die umzusetzen manchmal durchaus beschwerlich sein können und oft eines hohen Maßes an Überzeugungsarbeit bedürfen.

Jahrzehntelang galten Ehrenamtliche weithin als die „unbekannten Wesen“; sie wirkten im Stillen als „gute Seelen“ – die für alles Zeit hatten und denen man alles zumuten konnte – wodurch sich viele nach und nach gänzlich entlasteten; auf der anderen Seite vermutete man, den bis zur Karrikatur verfremdeten „Vereinsmeier“, der überall mitmischen wollte, letztlich aber nirgendwo voll dabei war. Das weite Spektrum derer, die ohne großes Aufhebens sich vielfach engagierten, wurde kaum wahrgenommen, weil sie ihren Einsatz mehr oder minder für ihre Pflicht erachteten und andererseits es ja für die Gemeinschaft so bequem war, wenn Dinge erledigt wurden, um die sich niemand riss. – Nun sind die Menschen selbstbewusster geworden und Vieles ist deshalb auch nicht mehr selbstverständlich geblieben.

In diesem Umfeld erscheint es unabdingbar, jene „unbekannten Wesen“, die sich freiwillig engagieren, näher zu „durchleuchten“. Dies gilt sowohl aus der Sicht der Freiwilligen selbst, aber ebenso aus der Perspektive jener, die auch künftig mit ihnen zusammenarbeiten (wollen/sollen oder müssen) und nicht zuletzt kommt es auf Einschätzungen an, die Entscheidungsträger/innen in Kirche, Staat und Gesellschaft, diesen Personen gegenüber hegen bzw. den Anstrengungen beimesen, die beispielsweise durch die Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes unternommen werden, um jenes freiwillige Engagement zu fördern.

Der Blick auf dieses Problemfeld muss indes aber auch auf die Freiwilligen-Zentren selbst hin geschärft werden. Konnten diese bislang durch ihr Konzept und ihre Arbeit, die sie während einer dreijährigen Modellphase leisteten, einen überzeugenden Beweis erbringen, dass sie eine angemessene Antwort auf den Bedarf der modernen Gesellschaft, Solidarität zu aktivieren bzw. neu zu stiften, darstellen? Wenn hierfür solide Befunde ermittelt werden können, dann besteht die berechtigte Hoffnung, freiwilliges/ehrenamtliches Engagement eingebettet in entsprechende gesellschaftliche Rahmenbedingungen für eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft zu entwickeln und zu deren Ferment werden zu lassen.

3.1 Zur Funktion der wissenschaftlichen Begleitung¹²³

Es ist ein Indikator für die Ernsthaftigkeit und die hohe Bedeutung, die der Deutsche Caritasverband der Thematik Engagementförderung beimaß, wenn die Erfahrungen des Modellverbundes ausführlich und umfassend erhoben, dokumentiert und ausgewertet werden sollten. Die wissenschaftliche Begleitung galt dabei von Anfang an als fester Bestandteil der Verbundstruktur. Evaluation bzw. Evaluationsforschung erfolgten im Zusammenhang mit dem vorliegenden Modellprojekt durch eine systematische Anwendung quantitativer und qualitativer Forschungsmethoden zur Bewertung des Konzeptes, der Vorgehensweise, der Implementierung und der Effektivität von Freiwilligen-Zentren im Verbund des Deutschen Caritasverbandes.

Die Evaluation erstreckte sich sowohl auf den Modellverbund insgesamt, als auch auf die Entwicklungen der einzelnen Freiwilligen-Zentren. Sie konzentrierte sich dabei auf die entsprechend vorgesehenen Aufgaben der einzelnen Zentren. Aufgrund der Komplexität der Zusammenhänge und der Bedeutsamkeit des Projektes insgesamt, fand die Evaluation auf zwei Ebenen statt: Eine interne Ebene der Selbstevaluation, die sich stark an den Entwicklungen innerhalb einzelner Freiwilligen-Zentren orientierte, sowie eine externe Fremdevaluation, deren Interesse vorwiegend dem Gesamtverbund galt. Beide Evaluationsebenen beinhalteten je eigene Perspektiven, bedurften aber zwingend der Ergänzung durch die jeweils andere Betrachtungsebene; insofern war eine enge Abstimmung beider von besonderer Bedeutung.

¹²³ Eine ausführliche Darstellung der Vorgehensweise findet sich bei Gleich/Helmbrecht (1998).

Aus diesen Vorüberlegungen ergibt sich das nachstehend schematisch dargestellte Evaluationskonzept:



Abb. 14: Konzept der internen und externen Evaluation.

3.1.1 Externe Evaluation

Für die externe Evaluation wurden sodann folgende Bewertungsbereiche festgelegt und hinsichtlich der zu untersuchenden bzw. zu beobachtenden Felder ausgewiesen.

1. Potenzielle Ehrenamtliche	bewerten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Freiwilligen-Zentren (Mitarbeiter, Vermittlung, Unterstützung) 2. Institutionen, in denen sie tätig sind 3. Zusammenarbeit mit anderen Freiwilligen 4. Veränderungen in ihrer sozialen Umgebung
2. Berufliche Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter	bewerten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontakte, Zusammenarbeit mit Freiwilligen 2. Zusammenarbeit mit anderen Beruflichen 3. Zusammenarbeit mit Institutionen, in denen Freiwillige tätig sind 4. Zusammenarbeit/Kontakte mit Öffentlichkeit (Ämtern, Verbänden, Organisationen, Kirche, Caritas)
3. Vertreter aus Institutionen, in denen Ehrenamtliche tätig sind	bewerten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen 2. Zusammenarbeit mit Freiwilligen-Zentrum 3. Einfluss der Arbeit von Freiwilligen auf Berufliche 4. Veränderungen in der sozialen Umgebung (Menschen, auf die sich Dienstleistung hin orientiert)
4. Sonstige, insbesondere politisch Verantwortliche, für Meinungsbildung bedeutsame Personen	bewerten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeit der Freiwilligen-Zentren 2. Arbeit der Ehrenamtlichen 3. Arbeit der Institutionen, die mit Ehrenamtlichen arbeiten

Abb. 15: Datenerhebungskonzept der externen Evaluation.

Die Datenerhebung der externen Evaluation erfolgte in schriftlicher Form, bei Gruppe 4 in Form einer telefonischen Befragung nach vorheriger schriftlicher Ankündigung. Diese Daten ergänzen die in der

Selbstevaluation der einzelnen Zentren ebenfalls schriftlich dokumentierten Befunde der prozess- und zielorientierten Begleitung und umgekehrt. Bei der prozess- und zielorientierten Begleitung handelt es sich vor allem um Informationen über Zahl und Art der Kontakte zu Freiwilligen/Institutionen, Strukturdaten über Freiwillige, Institutionen und Tätigkeitsfelder sowie von beruflichen Mitarbeiter/innen; ferner wurden auftretende Probleme und Schwierigkeiten, Arbeitsplanungen und Bewertungen aus den Zentren erfasst. Hierzu lagen zahlreiche Vorschläge der einzelnen Zentren vor, die aufgegriffen und vereinheitlicht wurden, um so entsprechende Vergleiche im Verbund zu ermöglichen.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung erweitern damit die bisher erhobenen Daten zum Thema Ehrenamt/freiwilliges Engagement und dienen so der Vertiefung des Wissens um eine Engagementförderung insgesamt, speziell im Rahmen der Arbeit des Deutschen Caritasverbandes.

Untersuchung 1: Ehrenamtliche

Befragter Personenkreis: Freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Freiwilligen-Zentren des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten von den insgesamt 16 Zentren die folgenden dreizehn Zentren ihre Arbeit aufgenommen und wurden deshalb in die Untersuchung einbezogen: Mönchengladbach, Augsburg, Greifswald, Saalfeld, Waldshut-Tiengen, Hamburg, Braunschweig, Leverkusen, Rüsselsheim, München-Freimann, Geldern, Herne und Welschbillig.

Zusammensetzung der Stichprobe: Insgesamt wurden 197 Personen befragt, darunter

Geschlecht:	Frauen	151
	Männer	46
Altersgruppen:	Bis 30 Jahre	26
	31 bis 45 Jahre	45
	46 bis 60 Jahre	78
	älter als 60 Jahre	48

Auswahlverfahren: Die Befragten wurden durch Zufall aus der Gesamtheit der im Befragungszeitraum von den Leitungen der einzelnen Zentren erreichbaren freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgewählt.

Art der Interviews: Die Befragung erfolgte schriftlich nach einem einheitlichen, umfangreichen Fragebogen; es wurden dabei sowohl offene, wie auch geschlossene Formulierungen benutzt.

Zeitraum der Befragung: Die Befragung fand im Februar – März 1998 statt.

Untersuchung 2: Berufliche Mitarbeiter/innen

Befragter Personenkreis: Berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Praktikanten und Praktikantinnen aus den oben aufgeführten dreizehn Zentren des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes, die zum Zeitpunkt der Befragung ihre Arbeit aufgenommen hatten.

Zusammensetzung der Stichprobe: Insgesamt wurden 32 Personen befragt, darunter 25 Frauen und 7 Männer.

Auswahlverfahren: Es handelte sich bei der Befragung um eine Totalbefragung aller beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Zentren des Modellverbundes.

Art der Interviews: Die Befragung wurde schriftlich nach einem einheitlichen, umfangreichen Fragebogen vorgenommen; es wurden dabei sowohl offene, wie auch geschlossene Formulierungen benutzt.

Zeitraum der Befragung: Die Befragung erfolgte im Mai – Juni 1998.

Untersuchung 3: Vertreter/innen von Institutionen

Befragter Personenkreis: Vertreterinnen und Vertreter von Einrichtungen und Institutionen, die mit den Freiwilligen-Zentren des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes zusammenarbeiten. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten alle sechzehn Zentren ihre Arbeit aufgenommen und wurden somit in die Untersuchung einbezogen: Mönchengladbach, Augsburg, Greifswald, Saalfeld, Waldshut-Tiengen, Hamburg, Braunschweig, Leverkusen, Rüsselsheim, München-Freimann, Geldern, Herne, Welschbillig, Dillenburg, Oberammergau und Esslingen.

Zusammensetzung der Stichprobe: Insgesamt wurden 156 Vertreterinnen und Vertreter von Einrichtungen und Institutionen befragt; diese nahmen folgende Funktionen wahr:

Leitung	79
Geschäftsführung	20
Vorsitz	22
Mitarbeit	35

Auswahlverfahren: Die Befragten wurden nach dem Zufallsprinzip aus der Gesamtheit der im Befragungszeitraum von den Leitungen der einzelnen Zentren erreichbaren Vertreterinnen und Vertreter der Einrichtungen und Institutionen ausgewählt.

Art der Interviews: Die Befragung erfolgte schriftlich nach einem einheitlichen, umfangreichen Fragebogen; dieser enthielt sowohl offene, wie auch geschlossene Frageformulierungen.

Zeitraum der Befragung: Die Befragung wurde im Juni – Juli 1998 durchgeführt.

Untersuchung 4: Bedeutsame Personen

Befragter Personenkreis: Wichtige Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger im Umfeld der 16 Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes.

Zusammensetzung der Stichprobe: Insgesamt wurden 46 Personen befragt, darunter

22 aus dem Bereich der *Politik:* Im einzelnen handelte es sich hierbei insbesondere um: Senatoren, Staatssekretäre, Bürgermeister, Bundestagsabgeordnete, Landtagsabgeordnete und Fraktionsvorsitzende.

11 aus dem Bereich *Verwaltung:* Hierunter befanden sich: Leiter von Sozialämtern, Gleichstellungsbeauftragte, Leiter kommunaler Einrichtungen (Krankenhäuser, Pflegeheime), Leiter von Arbeitsämtern.

Und 13 aus dem Bereich *Kirche:* In diesem Personenkreis waren vertreten: Bischöfe, Leiter kirchlicher Behörden, Vorsitzende kirchlicher Verbände.

Auswahlverfahren: Die Anschriften der Befragten wurden von den beteiligten Zentren ermittelt, insgesamt wurden 72 Anschriften zur Verfügung gestellt. Aus dem verfügbaren Adressenpool wurden jeweils durch ein

Zufallsverfahren pro Zentrum drei Interviewpartner angeschrieben und um ein Interview gebeten.

Art der Interviews: Die Befragung wurde telefonisch nach einem einheitlichen, umfangreichen Frageraster mit offenen und geschlossenen Formulierungen durchgeführt.

Zeitraum der Befragung: Diese Befragung fand im April 1999 statt.

3.1.2 Interne Evaluation

Die Unterstützung der Selbstevaluation der Freiwilligen-Zentren sowie die Beschreibung und Analyse der Ergebnisse waren zentrale Bestandteile der Begleitforschung des Modellverbunds. Die Selbstevaluation verfolgte dabei folgende Ziele:

- Die systematische Planung, Reflexion und Bilanzierung des Handelns der verantwortlichen Akteure in den Kernbereichen (u.a. Management und Steuerung des Freiwilligen-Zentrums, Netzwerkarbeit im lokalen Umfeld, Engagementberatung, -vermittlung und -begleitung, Aufbau von selbstorganisierten Gruppen, Öffentlichkeitsarbeit) der lokalen Freiwilligen-Zentren sollte angeregt und dokumentiert werden.
- Die Dokumentation der Ergebnisse der Planungs- und Reflexionsprozesse sollte Aufschluss geben über die Bedingungen der Leistungsfähigkeit von Freiwilligen-Zentren.
- Die Dokumentation der Erfahrungen sollte den Beteiligten im Modellverbund Einblick gewähren in lokale und generalisierbare Profile der Freiwilligen-Zentren, in neue Ideen und Bedingungen des Gelingens oder Scheiterns von Einzelprojekten.
- Über die Systematisierung des Erfahrungsaustausches der Freiwilligen-Zentren sollte der Know-how-Transfer unterstützt und Anschlüsse für Kooperationsmöglichkeiten organisiert werden.
- Die systematische Erfassung von ausgewählten Merkmalen sollte Aufschlüsse darüber liefern, welche Freiwilligen von Freiwilligen-Zentren eigentlich erreicht werden.
- Die Dokumentation der Kooperationstätigkeit der Freiwilligen-Zentren im lokalen Umfeld sollte Aussagen über die Richtung und Qualität der Netzwerk-Arbeit ermöglichen.
- Schließlich sollte erkundet werden, wie die Profildbereiche der Freiwilligen-Zentren „Vermittlung“, „Forum freiwilliges Engagement“ und „Werkstatt sozialer Aktion“ in ein konkretes Leistungsprofil übersetzt werden.

Der Verwirklichung dieser Absichten dienten folgende Instrumente und Verfahrensweisen:

Prozessbegleitende Planungs- und Reflexionsgespräche vor Ort

Ein Team von insgesamt sieben wissenschaftlichen Projektbegleiter/innen hat die Freiwilligen-Zentren im Modellzeitraum bei der Konzeptualisierung und Reflexion ihrer Arbeit unterstützt. In regelmäßigen Abständen – zeitlich verdichtet während der Aufbauphase – fanden unter Moderation des/der je zuständigen Projektbegleiters(in) vor Ort jeweils mehrstündige Gespräche mit den beruflichen und freiwilligen Mitarbeiter/innen des Freiwilligen-Zentrums statt.¹²⁴

Halbjahresberichte der Freiwilligen-Zentren

Die Mitarbeiter/innen in Leitungsfunktionen in den Freiwilligen-Zentren innerhalb des Modellverbunds wurden um die Erstellung von insgesamt vier Halbjahresberichten und einen Abschlussbericht gebeten. Sechs kooperierende Freiwilligen-Zentren haben zum Abschluss des Modellverbunds eine Zwischenbilanz entwickelt, die ebenso in die Abschlussbilanz der wissenschaftlichen Begleitung einging.

Die Anfertigung der Berichte erfolgte jeweils anhand eines Fragebogens, den die wissenschaftliche Begleitung im Team entwickelte.

Die Leitfragen bezogen sich unter anderem auf folgende Dimensionen:

- Grundbedingungen der Engagementförderung (Personal-, Finanz-, Raumressourcen, Zuständigkeitsbereiche etc.),
- Grundverständnis des freiwilligen Engagements der beteiligten Akteure in den Kernbereichen des Freiwilligen-Zentrums,
- Operationalisierung des Leistungsprofils der Freiwilligen-Zentren,
- Praxis der Engagementförderung in den Profildbereichen „Beratung und Vermittlung“, „Forum“, „Werkstatt“,
- Konkrete Handlungsanforderungen, Erfahrungen und spezifische Problemstellungen der Mitarbeiter/innen bezogen auf die Profildbereiche,
- Konkrete Handlungsanforderungen, Erfahrungen und spezifische Problemstellungen in den Bereichen „Öffentlichkeitsarbeit“, „Netzwerkarbeit im lokalen Umfeld“, „Kommunikation mit der internen Öffentlichkeit“,
- Beteiligung von Freiwilligen an der Steuerung der Freiwilligen-Zentren,

124 Näheres siehe Abschnitt 3.1.3.

- Finanzierungsfragen,
- Detaillierte Halbjahresplanungen,
- Wünsche für die Gestaltung der Plenumtreffen der Modellverbund-Zentren.

Diese strukturierte Aufbereitung der Berichte sollte der wissenschaftlichen Begleitung und den Freiwilligen-Zentren ermöglichen, einen detaillierten Einblick in relevante Erfahrungen und Fragestellungen der beteiligten Zentren zu bekommen, einen Vergleich der Positionen, Problemstellungen und Leistungen bei Teilbereichen erlauben, die Möglichkeit zu verallgemeinerten, qualitativen Aussagen zu Erfahrungen, Orientierungen und Leistungsqualitäten der Modellzentren eröffnen, und schließlich den Know-how-Transfer zwischen den Zentren und eine gemeinsame Problemsuche unterstützen.

Plenum der Modellverbund-Zentren

Mit insgesamt fünf Gesamttreffen der Freiwilligen-Zentren im Modellverbund haben die Verbund-Leitung des DCV und die wissenschaftliche Begleitung Gelegenheit gegeben, die jeweiligen Zwischenergebnisse zu diskutieren, problem- und themenorientiert aktuelle Fragestellungen der Praxis zu bearbeiten, den kollegialen Austausch zu gewährleisten und Bedingungen für eine gemeinsame Steuerung des Modellverbunds zu schaffen. An diesen Treffen nahmen jeweils sowohl Freiwillige und berufliche Mitarbeiter/innen der Zentren als auch Trägervertreter/innen, Diözesanreferent/innen, wissenschaftliche Begleitung und Modellverbund-Leitung teil; sie entwickelten sich zu einem wichtigen Instrument der Verständigung zwischen den unterschiedlichen Akteuren und der Vernetzung der beteiligten Ebenen.

Dokumentation der Kontakte mit Einzelinteressenten

Neben der Anfertigung von regelmäßigen Berichten beteiligten sich die Freiwilligen-Zentren an der Selbstevaluation durch die Dokumentation der Kontakte mit Einzelinteressenten (Dokumentationsbogen siehe Anhang).

Dokumentiert wurden dabei

- die Zahl der Vermittlungen (als Vermittlung gewertet wurde eine Leistung dann, wenn nicht nur ein Orientierungsgespräch stattfand, sondern der/die Interessent/in nach einer Information oder Beratung spezifisches Adressenmaterial über geeignete Engagementsstellen

- an die Hand bekam und die Absicht bekundete mit der entsprechenden Stelle Kontakt aufzunehmen),
- die Träger der Engagementfelder, an die vermittelt wurde (z.B. eigener Träger, Wohlfahrts-/Sozialverbände; öffentliche(r) Träger, Initiative/Werkstattgruppe),
 - die Arten der Engagementfelder (soziales, kulturelles, ökologisches, politisches, religiöses, sportliches Engagement),
 - die Geschlechtszugehörigkeit,
 - das Alter der Engagierten,
 - der sozioökonomische Status (erwerbstätig, nicht erwerbstätig, arbeitslos),
 - der „Engagementstatus“ (aktuell bereits freiwillig tätig/nicht tätig).

3.1.3 Rolle der wissenschaftlichen ProjektbegleiterInnen vor Ort

Von zentraler Bedeutung für die Entwicklung des Modellverbunds war in konzeptioneller wie empirischer Hinsicht die Institutionalisierung einer lokalen Projektbegleitung¹²⁵. Ein Team von insgesamt sieben wissenschaftlichen Projektbegleiter/innen betreute die Freiwilligen-Zentren in der Aufbau- und Leistungsphase vor Ort durch regelmäßige Reflexions- und Planungsgespräche. An diesen Foren wechselseitiger Information, der Planung, Reflexion und Evaluation nahmen im Regelfall berufliche und freiwillige Mitarbeiter/innen, bisweilen auch Trägervertreter und Vertreter von kooperierenden Organisationen teil. Die Projektbegleiter/innen nahmen damit eine für die Vernetzung von Bundes- und Lokalebene wichtige Übersetzungs- und Scharnierfunktion wahr: Sie unterstützten dadurch die Vermittlung des Verbund-Konzepts an die lokalen Teams und die kommunikative Validierung der konzeptionellen Grundvorstellungen vor Ort, bildeten im Gespräch mit Verbund-Leitung und wissenschaftlicher Begleitung die lokalen Besonderheiten der begleiteten Freiwilligen-Zentren ab und trugen so zur Weiterentwicklung resp. Anpassung der konzeptionellen Rahmenvorstellungen an die Vielfalt empirischer Gegebenheiten bei. Die Herstellung von Transparenz bezüglich der Vielfalt der Orientierungen der Mitglieder des Modellverbunds bei Gewährleistung einer identitätsstiftenden Einheit des Zusammenschlusses, die Verquickung von „top-down“- und „bottom-up“-Vermittlungsstrategien war eine der unverzichtbaren, notwendigerweise aber auch spannungsreichen, Balancierungsaufgaben, an denen die lokalen Projektbegleiter/innen maßgeblich mitwirkten.

125 Vgl. hierzu: Helmbrecht, Michael: Konzept für die Anleitung zur Selbstevaluation. In: Gleich/Helmbrecht (1998, S.36 ff.).

Des Weiteren erfüllten die Projektbegleiter/innen eine Qualitätssicherungsfunktion: Ihre regelmäßige Präsenz vor Ort bot Gelegenheit zur Distanznahme zum bisweilen turbulenten Alltagsgeschehen im Freiwilligen-Zentrum. Den am Aufbau und Betrieb eines Freiwilligen-Zentrums beteiligten Akteuren wurde offeriert, über das vergangene Geschehen gemeinsam nachzudenken, Fehler aufzuspüren, Erfolge zu markieren und vor diesem Hintergrund Praxis systematisch zu planen. Der „fremde“, von den Alltagsanforderungen nicht befangene, Blick des/der Projektbegleiters(in) sollte dabei helfen, sich beim eigenen Tun gleichsam selbst über die Schulter zu schauen und die vielfältigen Erlebnisse in einem komplexen Handlungsfeld über bewusste Fokussierungen systematisch in Erfahrung und Wissen zu verdichten. Die gewonnenen Einblicke in die Ergebnisse der Praxis vor Ort wurden in den regelmäßigen Austauschtreffen der Projektbegleiter/innen diskutiert und konnten für den örtlichen Austausch wiederum fruchtbar gemacht werden. Sie flossen zurück in Form von Fragestellungen im Rahmen der Halbjahresberichte und Themenschwerpunkte für die Plenumtreffen der Modellverbund-Zentren.

Von der großen Mehrzahl der Freiwilligen-Zentren wurde dieses Begleit-Angebot intensiv wahrgenommen. Dass eine lokale Projektbegleitung von den meisten der nachfolgenden, sogenannten Satelliten-Zentren des Modellverbunds als Standardausstattung eingerichtet wurde, bestätigt die geplante und erfahrene Unterstützungsfunktion dieses Instruments. Mancherorts allerdings, das sei kritisch vermerkt, stieß das Angebot auch auf Widerstände und Ängste; die Institutionalisierung einer kritischen Perspektive auf die eigene Praxis gehörte nicht überall zum Selbstverständnis sozialarbeiterischer Handlungsvollzüge. Nicht nur in der Suchbewegung nach alternativen Möglichkeiten der Engagementförderung durch einen Wohlfahrtsverband begab sich der Verbund damit auf neue Wege. Auch das Begleitkonzept, das eine reflexive Praxis zur Norm erhob, trägt modellhafte Züge.

In den folgenden Kapiteln und Abschnitten sollen nunmehr Befunde, Ergebnisse und Reflexionen im Einzelnen präsentiert und kommentiert werden.

3.2 Motive und Erwartungen der Beteiligten

3.2.1 Die freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ausgangspunkte

Bereits im Zusammenhang mit den Ausführungen des Abschnittes 1.3 wurde davon ausgegangen, dass weniger die Bereitschaft zum Engagement an sich, als vielmehr eine Art „Blockierung“ dieser Bereitschaft¹²⁶ durch mangelnde Erfahrungen, Fehlwahrnehmungen und nicht vertraute Zugangswege zu entsprechenden Aktivitäten heute zunehmend als gewichtige Faktoren, die einer Engagementförderung hemmend im Wege stehen, zu berücksichtigen sind. Wichtiges Ziel der Freiwilligen-Zentren im Modellverbund musste es deshalb sein, Zugänge zum Engagement auch für jene Bevölkerungsgruppen zu öffnen, die ansonsten aufgrund bisheriger Erfahrungen solch einen Einstieg kaum oder nur schwer finden würden. Indikatoren für eine bessere Erschließung von vorhandenen Potenzialen wären hierbei

- vorhandenes bzw. nicht vorhandenes Engagement in der Vergangenheit aufzuspüren,
- ebenso aber auch eine spezifischere Beachtung von soziodemografischen Merkmalen bei den Engagierten etwa in Bezug auf Geschlecht, Alter, Bildung, Berufsstatus, soziale Schichtung oder konfessionelle Bindungen.

Dauerhaft unterstützt und verstärkt wird diese Bereitschaft zum freiwilligen Engagement langfristig vor allem dann, wenn zusätzliche wichtige Verschiebungen bei den Motivstrukturen mit berücksichtigt werden. Diese Aspekte umfassen neben den eigentlichen Beweggründen auch einige eng damit verknüpfte Rahmenbedingungen. Die im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Begleitung unter den freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentren erhobenen Daten unterstützen weitgehend diese Annahmen.

Zugang zum freiwilligen Engagement

Etwa die Hälfte bis zwei Drittel (die Angaben schwanken in den einzelnen Zentren) der potenziellen Freiwilligen, die ein solches Zentrum aufsuchen, geben an, dass sie aktuell in keiner Weise ehrenamtlich tätig sind, weder in sozialen, noch kulturellen, sportlichen oder politischen Bereichen. Ein großer Teil dieser Befragten war auch in der Vergangenheit nicht freiwillig engagiert und fand so erst über das Freiwilligen-

¹²⁶ Vgl. Klages (1999).

Zentrum einen Zugang zum Engagement. Als besonders bedeutsam erweist sich diese Zugangsmöglichkeit offensichtlich für jüngere Menschen (hier beträgt der Anteil sogar 55 Prozent) und bei Männern (ihre diesbezügliche Quote erreicht 44 Prozent). Beide Gruppen stellen, gerade in der wissenschaftlichen Diskussion um Fördermöglichkeiten, wichtige Bevölkerungsteile dar.

Die Gründe für ein bislang fehlendes Engagement sprechen für den Ansatz des Deutschen Caritasverbandes und unterstützen die oben vermuteten theoretischen Überlegungen (vgl. 1.3). Neben dem Zeitmangel aus beruflichen und familiären Gründen sind dies vor allem die Sorge, sich fest binden zu müssen (76 %) oder ganz einfach der fehlende Anstoß von außen. Gerade diese Defizite, fehlendes Wissen, an wen man sich wenden könnte, oder die Tatsache, dass man einfach noch nie gefragt wurde, sprechen für die von uns angenommenen Zusammenhänge. Dies gilt letztlich auch für die Befürchtung, sich zu sehr an eine Organisation zu binden. Mit dem speziellen Ansatz des Modellverbundes gelingt es offensichtlich eher, eine Brücke zwischen den Erfordernissen kontinuierlicher Hilfe und der Sorge, „vereinnahmt“ zu werden, aufzubauen. Mit der Vorstellung von Vereinnahmung befürchten viele Engagementbereite auch Einbußen über die verfügbare Freizeit.

Daten über den zeitlichen Aufwand eines freiwilligen Engagements zeigen allerdings, dass das Spektrum für eine derartige Aktivität von wenigen Stunden im Monat bis zu mehreren Stunden pro Tag reichen kann. Letztere sind aber eindeutig die Ausnahmen; durchschnittlich liegt die Zeit für das freiwillige Engagement, einschließlich der Wege- und Vorbereitungszeiten, zwischen acht und zehn Stunden im Monat. Damit erreicht man eine Größenordnung, die im Vorfeld von vielen Engagementbereiten deutlich überschätzt wird. Tatsächlich investieren rund zwei Drittel der durch die Zentren vermittelten Freiwilligen die Zeit, die sie vor Aufnahme ihrer Aktivitäten auch so vorgesehen haben; nur etwa zehn Prozent verbringen mehr Zeit mit dem Engagement als zunächst geplant.

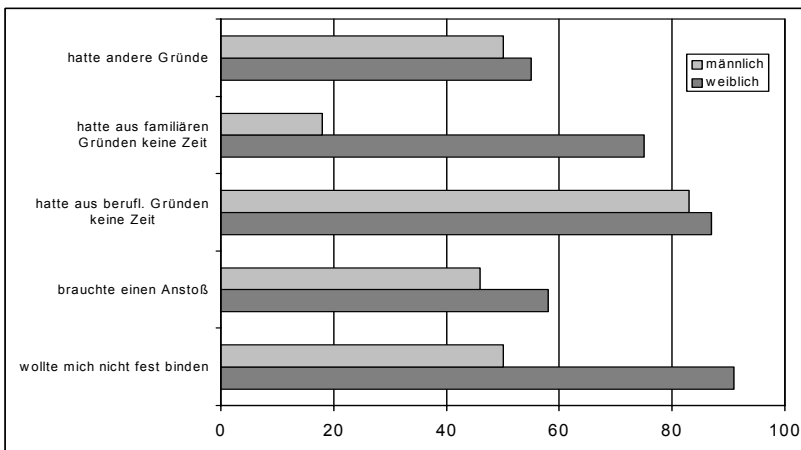


Abb. 16: Gründe für bisher fehlendes Engagement (Mehrfachnennungen – freiwillig Engagierte, n=197, Angaben in Prozent).

Wichtiges Ziel der Idee von Freiwilligen-Zentren im Modellverbund ist es, die freiwillige Tätigkeit veränderten Rahmenbedingungen anzupassen und entsprechend zu fördern. Bei einem großen Teil der freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spielt dabei die Einschaltung des Freiwilligen-Zentrums erwartungsgemäß eine erhebliche Rolle; zur Förderung des Engagements erweist es sich als entscheidende Zugangsmöglichkeit. So geben nur etwa 30 Prozent der Befragten an, sie hätten sich vermutlich auch ohne die Unterstützung durch das Zentrum engagiert, für die anderen war das Freiwilligen-Zentrum von „großer“, zumindest aber „teilweise von Bedeutung“.

Frage: Wenn Sie sich im Nachhinein nochmals überlegen, wie das zu Beginn Ihres derzeitigen freiwilligen Engagements war – war das Freiwilligen-Zentrum dabei für Sie von Bedeutung?

	insgesamt	Frauen	Männer
war von großer Bedeutung	44	47	35
war teilweise von Bedeutung	26	23	33
war kaum von Bedeutung	30	30	32

Abb. 17: Bedeutung des Freiwilligen-Zentrums für das eigene freiwillige Engagement (freiwillige Mitarbeiter/innen im Modellverbund Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes, n=231, Angaben in Prozent).

Dass diese Gruppe engagementbereiter Menschen in den Freiwilligen-Zentren in vielen Punkten vielleicht nicht immer den bisher bekannten Vorstellungen der Caritas bezüglich ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entspricht – dies gilt etwa hinsichtlich Konfession oder Zugehörigkeit zu einer Pfarrgemeinde -, hat mit der an anderer Stelle angeführten fehlenden Milieugebundenheit zu tun. Dies spricht aber keineswegs gegen ein solches Modell. Erwartungsgemäß treffen wir so auf ganz eigene, typische Zugangswege.

Eine für die Öffentlichkeitsarbeit der Zentren sicherlich wichtige Feststellung ist die hohe Bedeutung der Tageszeitungen für deren Wahrnehmung. Rund die Hälfte der freiwillig Engagierten wurde über Tageszeitungen auf das Zentrum aufmerksam; es folgen „zufälliges Vorbeigehen“ (42 %) und erst danach, mit deutlichem Abstand, die „persönliche Ansprache durch Freunde oder Nachbarn“ (37 %). Das Freiwilligen-Zentrum als eine bei uns eher unbekannte Idee bedarf folglich gezielter Werbung, damit diese Einrichtung weiter intensiver wahrgenommen wird. Nicht weniger gilt es, den besonderen, aus der jahrzehntelangen Erfahrung der Caritasverbände abgeleiteten speziellen Ansatz, der sich bewusst von der reinen Vermittlungsagentur abhebt, in der Öffentlichkeit darzustellen. Als äußerst hilfreich hat sich dabei in allen Zentren die Zusammenarbeit mit verschiedenen Medien erwiesen. Da sich nur ein Teil der Engagementbereiten in den Zentren über die kirchlichen und pfarrgemeindlichen Kommunikationsnetze ansprechen lässt, kommt anderen Informationswegen eine wichtige Rolle zu.

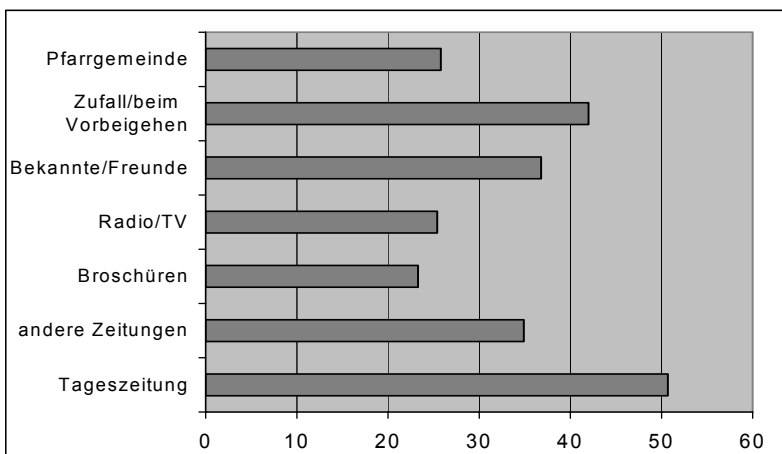


Abb. 18: Wie wird man auf das Freiwilligen-Zentrum aufmerksam? (n=197, Angaben in Prozent).

Sehr interessant sind bei diesen Ergebnissen die unterschiedlichen Informationskanäle, die von einzelnen Gruppen benutzt wurden. So kommt der Tageszeitung vor allem bei den über 30jährigen eine dominierende Funktion bei der Kontaktaufnahme zu, während die Jüngeren sich offensichtlich durch andere Zeitungen, dies sind in der Regel kostenlose Anzeigenblätter, aber insbesondere durch die Berichterstattung in Fernsehen und Radio angesprochen fühlen. Solche Angaben stimmen dann weitgehend mit den Einschätzungen der beruflichen Mitarbeiter/innen überein, die auf ähnliche Erfahrungen verweisen.

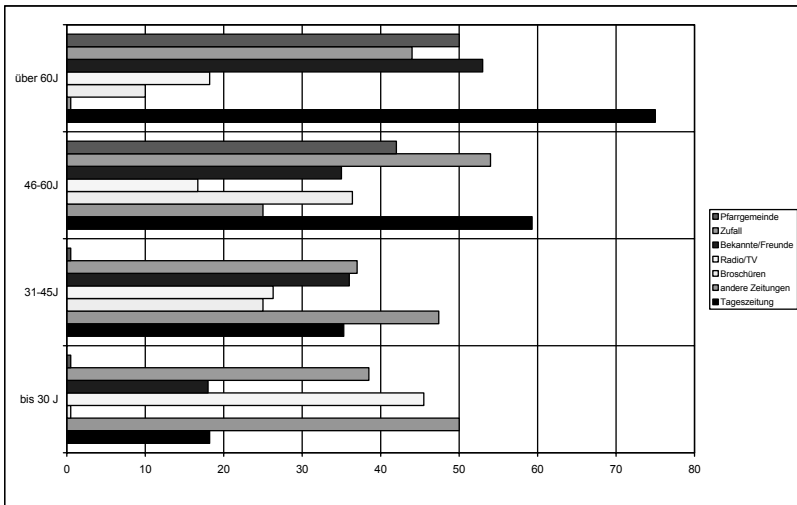


Abb. 19: Wie wird man auf das Freiwilligen-Zentrum aufmerksam? (Altersgruppen, n=197, Angaben in Prozent).

Die Kontaktaufnahme selbst erfolgt häufig, sieht man einmal von den Fällen des „zufälligen Vorbeigehens“ ab, telefonisch. Dieser Anteil liegt gemäß den Kontaktdokumentationen aus den Zentren zwischen 55 und 60 Prozent. Gleichgültig wie die Kontaktaufnahme erfolgte, für die weiteren Kontakte spielen Fragen der Erreichbarkeit ebenso eine Rolle, wie der äußere Eindruck, den ein Freiwilligen-Zentrum vermittelt. Ohne auf solche Aspekte hier näher einzugehen, sei jedoch auf einen wichtigen Punkt mit Nachdruck verwiesen: Freiwilliges Engagement erfolgt grundsätzlich in der Freizeit und es ist deshalb notwendig, genau in dieser Zeit ansprechbar zu sein. Nicht in allen Zentren wurde dieser Zusammenhang angemessen berücksichtigt. Insofern drängt sich bei der Betrachtung der Öffnungszeiten der Zentren die Problematik auf, die Arbeit der Zentren dadurch wesentlich zu verbessern, dass man sich

stärker von den offensichtlich üblichen „Büroöffnungszeiten“ löst und „kundenfreundlicher“ verhält. Dadurch könnte vermutlich nicht zuletzt der Anteil von berufstätigen Männern und Frauen, aber auch jener der Nichtberufstätigen (Freizeitverhalten!) nachdrücklich gesteigert werden.

Bei den Überlegungen zur Förderung des freiwilligen Engagements nehmen die Diskussionen um demografische Merkmale einen bedeutenden Platz ein. Auch im vorliegenden Zusammenhang tauchen weitgehend bekannte Feststellungen auf. So sind nur etwa ein Viertel der in den Zentren des Modellverbundes tätigen Freiwilligen Männer und der größte Anteil der Engagierten ist in der Altersgruppe der 46- bis 60-jährigen zu finden (40 %). Etwa ein Drittel der Befragten geht einer bezahlten Tätigkeit nach; ca. 30 Prozent sind arbeitslos, wobei sich diesbezüglich eine extreme Konzentrierung in den beiden östlichen Zentren Greifswald und Saalfeld ergibt. Traditionelle Zugänge, die stärker von einem milieugebundenen Sozialisationshintergrund ausgehen, sind – darauf wurde bereits verwiesen – in der Regel mit bestimmten demografischen Merkmalen verknüpft. Es ist allerdings noch zu früh für eine gesicherte Aussage, dass durch die Gründung eines Freiwilligen-Zentrums – demografisch gesehen – weitere Bevölkerungsgruppen angesprochen werden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es sich hier eher um einen kontinuierlichen Prozess handelt. Für diese Annahme spricht übrigens auch eine leichte Verschiebung der im nachfolgenden Abschnitt dargestellten demografischen Daten. So hat sich seit Gründung des Modellverbundes der Anteil der Männer wie auch jener der jüngeren freiwillig Engagierten¹²⁷ erhöht. Die nachfolgend präsentierten Informationen entsprechen der Lage bei oder kurz nach Gründung der einzelnen Zentren.

Geschlecht	insgesamt	bis 30 J.	31 - 45 J.	46 - 60 J.	über 60 J.
weiblich	76,5	84,2	74,3	75,0	76,5
männlich	23,5	15,8	25,7	25,0	23,5

Abb. 20: Freiwilliges Engagement und Geschlecht (freiwillig sozial engagierte Mitarbeiter/innen, n=197, Angaben in Prozent).

127 Vgl. hierzu insbesondere die Abschnitte 3.4.2 bzw. 5.1.4, welche die Situation zum Ende des Modellprojektes beschreiben.

Alter	insgesamt	Männer	Frauen
bis 30 Jahre	13	9	14
31 - 45 J	23	26	23
46 - 60 J	40	43	40
über 60 J	24	23	23

Abb. 21: Freiwilliges Engagement und Alter (freiwillig/ehrenamtlich tätige Mitarbeiter/innen, n=197, Angaben in Prozent).

Im Vergleich zu ähnlichen Studien, die eine allgemeine Engagementbereitschaft der Bevölkerung erkunden, ergeben sich danach zunächst kaum allzu große Abweichungen bei wichtigen soziodemografischen Strukturmerkmalen. Speziell im Zusammenhang mit den oben angeführten Zusammenhängen bemerkenswert ist allerdings die Feststellung, dass die Bindung an die katholische Kirche für viele der befragten freiwilligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kaum von Bedeutung ist. Ja der Anteil der Katholiken ist mit rund 42 Prozent deutlich geringer, als dies in den meisten „klassischen“ kirchlichen Aktivitätsfeldern, in denen sich Freiwillige engagieren, der Fall ist. Die Äußerung einer Frau, macht diese wichtige Besonderheit deutlich:

„Glauben im Sinne der derzeit gültigen Glaubensgemeinschaften, sei es römisch-katholisch, evangelisch, jüdisch, moslemisch und anderer Weltreligionen kann ich nicht teilen; den Glauben aber an eine höhere, schöpferische Macht, nennen wir sie Gott, bestreite ich in keinem Fall. Ich denke, dass die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft, wenn man anderen Menschen helfen oder bestehen will, nur eine zweitrangige Stellung einnehmen darf. Das heißt jedoch nicht, dass ich nicht mit Menschen umgehen könnte, die Religionsgemeinschaften angehören.“

Auch das tendenziell gegenüber anderen Studien eher etwas niedrigere Bildungs- und Einkommensniveau sind erste Hinweise dafür, dass es sich im Falle der Freiwilligen-Zentren tatsächlich um Bevölkerungsgruppen handelt, die vom Bild der bisher traditionell freiwillig Engagierten abweichen. Als wichtigstes Argument bleibt jedoch nach wie vor die Feststellung, dass die Mehrheit der in den Zentren Engagierten auf keinerlei Erfahrungen in diesem Bereich zurückblicken kann.

Begründungen, Motive und Beweggründe für ein freiwilliges Engagement

Erwartungsgemäß hat die empfundene Bedeutsamkeit des freiwilligen Engagements für die Befragten einen äußerst hohen Stellenwert und es

erscheint nicht überraschend, wenn über 90 Prozent von ihnen eine entsprechende gesellschaftliche Unterstützung des freiwilligen Engagements fordern. Relativ typisch ist hierzu die Anmerkung eines freiwillig Engagierten:

„Ich halte es für ganz wichtig, dass Menschen, die dazu befähigt sind, sich im Rahmen des Generationenprozesses in ihrem Leben für eine bestimmte Sache und für eine bestimmte, begrenzte Zeit ehrenamtlich zur Verfügung stellen, eine entsprechende Anerkennung der Gesellschaft etwa bei der Rentenversicherung halte ich dabei für erstrebenswert.“

Freiwillig Engagierte, die mit Freiwilligen-Zentren zusammenarbeiten, dürften sich in dieser Einstellung kaum von den traditionellen Ehrenamtlichen unterscheiden. Vor allem dass

- wichtige Aufgaben in der Gesellschaft ohne freiwilliges Engagement nicht mehr erfüllt werden können,
- es ohne ehrenamtliches Engagement an Wärme in der Gesellschaft fehle,
- ein solches Engagement auch helfe, eine aktive Rolle im privaten wie im gesellschaftlichen Leben zu übernehmen,

sind wichtige Aspekte, die von den in den Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes mitarbeitenden Freiwilligen benannt werden. Prinzipiell unterscheiden sich hierbei jüngere und ältere Menschen nicht in ihren Vorstellungen. Jüngere Menschen begründen die Notwendigkeit für ein Engagement allerdings in etwas geringerem Maße mit moralischen Verpflichtungen und sind offensichtlich nur in geringerem Maße davon überzeugt, ein freiwilliges Engagement sei dazu geeignet, eine aktivere Rolle in der Gesellschaft zu übernehmen.

Wie oben bereits dargestellt wurde, spielen die veränderten Rahmenbedingungen für die Aufnahme eines freiwilligen Engagements eine bedeutende Rolle. Im Mittelpunkt dieser Diskussionen steht die Feststellung, dass heute keineswegs eine geringere Bereitschaft der Menschen vorhanden ist, sich für andere zu engagieren, dass sich aber die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten solch eines Engagements stark verändert haben und zusätzliche, individuelle Erwartungen hinzukommen, die es zukünftig stärker zu berücksichtigen gilt. Wird diesen Veränderungen Rechnung getragen, so scheint es durchaus erfolgreich, Personengruppen auch auf Dauer anzusprechen, denen mit den bisherigen Arbeitsstrukturen der Caritas ein Zugang nur schwer zu vermitteln war. Diese Anmerkung ist insofern wichtig, als damit auch deutlich wird, dass der mit den Freiwilligen-Zentren gewählte Ansatz weder eine Be-

drohung noch ein Ersatz für bisherige Arbeitsstrukturen und Rekrutierungsformen im Bereich der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen darstellt. In Anlehnung an die Vorstellungen von einer Pluralisierung aller Lebensbereiche, – dies gilt ebenso für die Aktivitäten im Freizeitbereich und im gesellschaftlichen Engagement – geht es also um eine Erweiterung und eine Ergänzung dieser Modalitäten. Diesen wird daher von vielen Expertinnen und Experten künftig eine wachsende Relevanz zugesprochen.

Wie immer man die Fragen danach beantworten mag, ob solche Motivverschiebungen tatsächlich etwas Neues darstellen oder nicht; wie weit solche Motive vielleicht früher potenziell vorhanden waren, unter den damals gegebenen Rahmenbedingungen aber nur in geringem Maße zu realisieren waren, während sie heute eher eingefordert werden. Solche Verschiebungen lassen sich heute eindeutig aufzeigen. Auf Grund der vorliegenden Daten ist davon auszugehen, dass gerade die Freiwilligen-Zentren aus der Sicht der Befragten eine Chance der Realisierung solcher Vorstellungen bieten.

Als wenig überraschend erweist sich demnach die Feststellung, dass das Spektrum der Motive für ein Engagement bei den freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentren äußerst breit gestreut ist und so auf unterschiedliche Typologien verweist, die immer wieder in ähnlicher Verteilung in der wissenschaftlichen Literatur auftauchen und sich vor allem an Dimensionen wie beispielsweise

- Soziale Bindung,
- Abenteuer,
- Anerkennung und
- Verantwortung/Verpflichtung

orientieren. Mit Hilfe einer multidimensionalen Skalierung, einem statistischen Verfahren, mit dem es möglich ist, zusammenhängende Motive zu gruppieren, lässt sich diese zuvor angeführte Verteilung in verschiedene Typen auch für die Daten der vorliegenden Untersuchungen aufzeigen¹²⁸. Hierbei weichen Altersgruppen und Geschlechter in ihren Orientierungen teilweise erheblich voneinander ab. Der Zusammenhang dieser Dimensionen mit religiösen Motiven – dies fand bisher in vielen Untersuchungen kaum Beachtung – ist insgesamt eher gering, steigt allerdings mit zunehmendem Alter etwas an. Ohne Zweifel lässt sich in der Motivstruktur die enge Verbindung solcher Motive zur Lebenssitua-

128 Vgl. zur Vorgehensweise und Methodik des Verfahrens beispielsweise Bortz/Döring (1995, S.158 ff.).

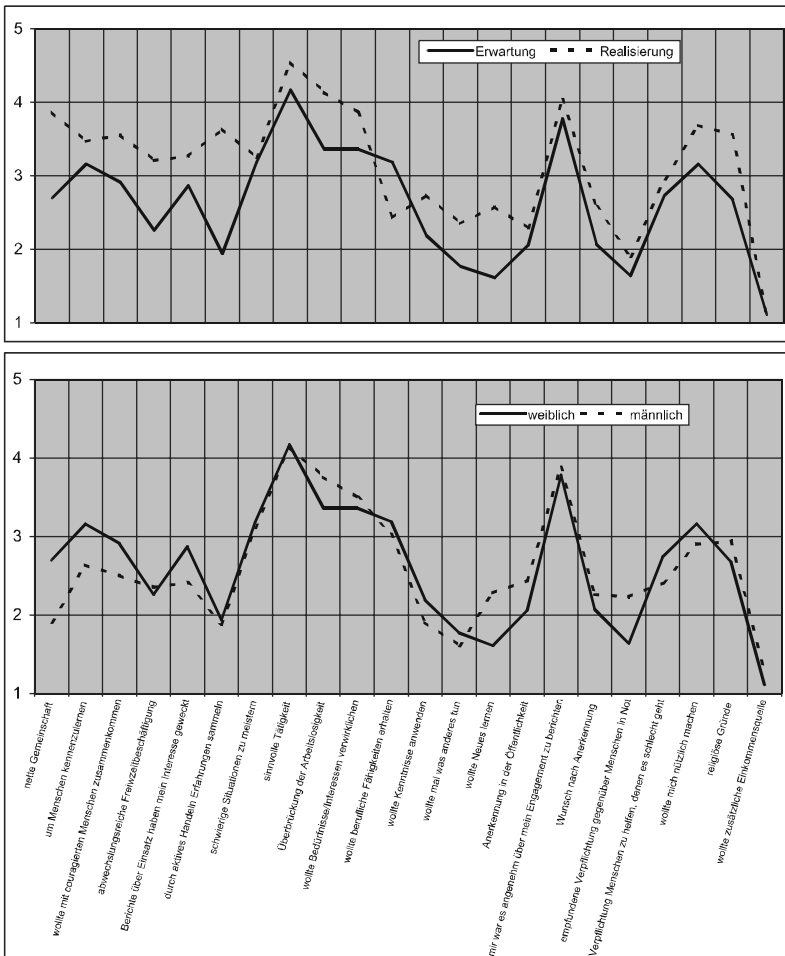


Abb. 22: Motive für freiwilliges Engagement nach ‚Erwartung und Realität‘ (siehe oben) und ‚Geschlecht‘ (vgl. unten) – (freiwillig tätige Mitarbeiter/innen, n=197, Mittelwerte: Skala von 1 = trifft nicht zu bis 5 = trifft voll zu).

tion erkennen, bei der die eine oder andere Dimension eine wichtige Rolle spielt.

Interessant ist ein Blick auf die von den freiwillig Engagierten genannten Motive und Erwartungen zu Beginn ihres Engagements und die tatsächlichen Erfahrungen bzw. die Realisierung solcher Vorstellungen. Eine eingehendere Analyse zeigt, dass die Erwartungen weitgehend erreicht,

meistens sogar übertroffen werden. Auch dieses Ergebnis spricht dafür, dass es mit Hilfe des Modellansatzes möglich ist, verzerrte, zum Teil negative und unzutreffende Vorstellungen und Wahrnehmungen von freiwilligem Engagement zu korrigieren.

Erfahrungen und Bereitschaft zur Fortsetzung des freiwilligen Engagements

Eine für die Zentren sehr wichtige Frage unserer Untersuchung zielte darauf, inwieweit überhaupt bei den Freiwilligen konkrete Vorstellungen über ein Engagement vorliegen. Weniger als die Hälfte aller Freiwilligen äußerten hierzu klare Ansichten, rund 55 Prozent hatten kaum oder überhaupt keine genaueren Vorstellungen über ein spezifisches Engagement, wobei gerade bei den jungen Menschen dieser Anteil noch erheblich höher lag. Angesichts dieser Situation erwarten indes die Befragten geradezu komplementär die Lösung und Bewältigung dieser Defizite durch die Freiwilligen-Zentren, nämlich insbesondere:

- Beratung von Personen,
- Vermittlung von Freiwilligen,
- Beratung von Institutionen,
- Beratung von Gruppen,
- Fortbildung.

Ein Blick auf die Aktivitäten der Zentren belegt, dass ein großer Teil der Zentren in diesen Engagementbereichen (Vermittlung und Beratung, Forum zur Förderung freiwilliger Solidarität, Werkstatt sozialen Engagements) tätig ist; wobei – und dies lag an der Befragtengruppe und dem Zeitpunkt der Befragung – natürlich die Vermittlung von Einzelpersonen gerade in der Aufbauphase in vielen Zentren als besonders wichtig erscheint. Gerade hinsichtlich der Vermittlung von Einzelpersonen waren die Zentren außerordentlich erfolgreich (77 % aller Engagementbereiten konnten in jenem Befragungszeitraum vermittelt werden). Nur in sehr wenigen Fällen kam es zu keiner Vermittlung; als Gründe wurden dafür in der Regel fehlende Bekanntheit in der Öffentlichkeit und entsprechend geringe Inanspruchnahme des Freiwilligen-Zentrums durch die in Frage kommenden Einrichtungen genannt.

Deutlich zeigen sich die Art und der Umfang des freiwilligen Engagements als sehr vielfältig und zudem abhängig von Alter und Geschlecht; ebenso aber spielen auch die Rahmenbedingungen und unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen der Zentren eine beachtenswerte Rolle. Durchschnittlich verbringen die freiwillig Engagierten etwa 2,8 Stunden pro Woche bei ihrer Tätigkeit, wobei erhebliche Schwankungen auftreten

können und in der Regel noch Zeiten für Anfahrten und Absprachen hinzukommen. Sieht man einmal von der direkten Arbeit im Freiwilligen-Zentrum selbst ab – auch hier arbeiten zahlreiche Freiwillige mit – so ergeben sich eindeutige Schwerpunkte des Engagements im sozialen (74 %) und gesellschaftlichen Bereich (14 %). An der Spitze stehen hierbei die

- Arbeit mit älteren Menschen,
- Arbeit mit kranken Menschen,
- Arbeit mit Frauen und Familien,
- Arbeit mit Kindern/Jugendlichen.

Eingegliedert sind diese Tätigkeiten nach Aussage der Befragten dabei vor allem in die Arbeit von Wohlfahrtsverbänden, Pfarrgemeinden und kirchlichen Einrichtungen sowie Selbsthilfegruppen.

Die Förderung des Engagements durch die beteiligten Einrichtungen und Institutionen, in denen die freiwillig Engagierten mitarbeiten, erweist sich als sehr unterschiedlich. Neben einer gezielten Einführung in die Tätigkeit (93 %) und Vereinbarungen über Weiterbildungsmöglichkeiten (33 %) berichten die Freiwilligen über verschiedene Hilfestellungen und Unterstützungen bei ihrer Arbeit, die den Außenstehenden teilweise selbstverständlich erscheinen, tatsächlich aber noch erhebliche Überzeugungsarbeit von Seiten der Verantwortlichen in den Freiwilligen-Zentren erfordern. Dies gilt insbesondere für die Erstattung von Auslagen, die mit den freiwilligen Tätigkeiten verbunden sind. Erstattet werden nach Angaben der Befragten

- Fahrtkosten (25 %),
- Versicherungen (10 %),
- Fortbildungskosten (9 %),
- Büromaterial (9 %),
- Essenszuschuss (6 %),
- Telefon/Porto (5 %).

Ein äußerst wichtiges Kriterium für die Fortführung des Engagements – so die vorliegenden Ergebnisse – stellt ein gutes Arbeitsklima dar. So wurden als Gründe für den Abbruch eines freiwilligen Engagements in erster Linie genannt

- Konflikte mit beruflichen Kräften (58 %),
- Zeitbedarf für die eigene Familie (45 %),
- berufliche Anforderungen (43 %),
- zu wenig Unterstützung durch berufliche Mitarbeiter (59 %),
- schlechtes Klima der Zusammenarbeit (41 %),
- zu wenig Möglichkeiten, eigene Fähigkeiten einzusetzen (32 %).

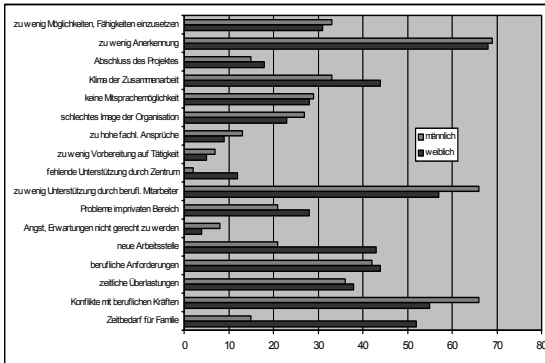


Abb. 23: Mögliche Gründe für die Aufgabe des freiwilligen sozialen Engagements – Mehrfachnennungen (freiwillig sozial Engagierte, n=197, Angaben in Prozent).

Als erfreulich stark ausgeprägt kann die Bereitschaft der Befragten angesehen werden, sich auch künftig weiterhin freiwillig zu betätigen: dies wollen rund 75 Prozent der freiwillig Engagierten ‚ganz bestimmt‘ weiterhin tun und 22 Prozent haben dies zumindest ‚ab und zu‘ vor.

Frage: Wenn Sie einmal an die nächsten Jahre denken: Werden Sie auch zukünftig freiwillig tätig sein und sich freiwillig für das Gemeinwesen engagieren?

	insgesamt	Frauen	Männer
ganz bestimmt	76	72	84
vermutlich nur ab und zu	22	25	14
eher nicht	1	2	1
ganz bestimmt nicht	1	1	1

Abb. 24: Bereitschaft sich künftig freiwillig zu engagieren (freiwillige Mitarbeiter/innen im Modellverbund Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes, n=231, Angaben in Prozent).

Vor dem Hintergrund, dass der größte Teil dieser Befragten vor Kontaktaufnahme mit dem Freiwilligen-Zentrum nicht ehrenamtlich oder freiwillig tätig war, ist dies ein enorm wichtiger Hinweis auf die Bedeutung dieses ergänzenden Ansatzes bei der Förderung des freiwilligen Engagements für eine solidarischere Gesellschaft. Mindestens ebenso beachtenswert erscheint, dass die Bereitschaft, sich kontinuierlich freiwillig zu engagieren mit dem Alter (bis hin zu den Senioren!) stark zu-

nimmt, während jüngere Menschen offensichtlich eher das gelegentliche Engagement bevorzugen. Vor allem für diese Gruppe wäre also zu überlegen, inwiefern eventuell attraktivere und mobilere Strukturen des unverbindlichen Informationsaustausches über die aktuellen Aktivitäten des Zentrums längerfristig deren potenzielle Engagementbereitschaften fördern und erhalten könnten.

Annahmen, die davon ausgehen, große Wohlfahrtsverbände seien nicht in der Lage, sich auf die neuen Bedingungen des freiwilligen Engagements einzulassen, finden in dem vorliegenden Datenmaterial keine Unterstützung. Gerade eine Gegenüberstellung von Erwartungen und Realität im Bereich der Motivstrukturen zeigt am Beispiel der freiwillig Engagierten im Umfeld der Freiwilligen-Zentren eine große Übereinstimmung; in den meisten Fällen werden die Erwartungen sogar von der Realität übertroffen. Dies gilt auch uneingeschränkt für subjektive Motive wie z.B. „Bedürfnisse/Interessen verwirklichen“. Solche Motive finden durch den Ansatz der Freiwilligen-Zentren tatsächlich ebenso Berücksichtigung, wie die eher klassischen Motive „wollte Neues lernen“, „wollte Kenntnisse anwenden“ oder auch der „Suche nach einer sinnvollen Tätigkeit“.

Zweifellos ergeben sich durch die Arbeit der Zentren innerhalb der Wohlfahrtsverbände auch Ansätze für ein neues Sich-Öffnen und Wahrnehmen von Problemlagen in einer sich verändernden sozialen Wirklichkeit. Hier macht der Blick auf die vielfältigen Aufgaben, die Freiwillige in den Zentren oder auch in den Institutionen übernehmen, die mit den Freiwilligen-Zentren zusammenarbeiten, bereits nachdrücklich aufmerksam. Derartige Veränderungen können durchaus als Impulse und Ausgangspunkte für Überlegungen und Verbesserungen bisheriger Arbeitsstrukturen der verbandlichen Caritas betrachtet und aufgegriffen werden.

3.2.2 Die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ausgangspunkte

Ein wichtiges Anliegen der wissenschaftlichen Begleitung war es, die Erfahrungen des Modellverbundes aus der Perspektive aller beteiligten Personengruppen und Institutionen zu betrachten. Ein Blick auf die vorliegenden Studien zum Thema Engagementförderung¹²⁹ lässt eine starke

¹²⁹ Vgl. hierzu die Ausführungen im Abschnitt 1.3.

Konzentrierung von Motivverschiebungen bei den freiwillig Engagierten und damit notwendige Veränderungen bei den Rahmenbedingungen erkennen. Wenig Informationen finden wir demgegenüber hinsichtlich der Situation beruflicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Vorstellungen, Wahrnehmungen und Erwartungen.

Grundsätzlich bleibt festzuhalten, dass die Orientierungen an neuen Formen der Engagementförderung – weitaus stärker als dies früher der Fall war – die vorhandenen beruflichen und ausbildungsmäßigen Fähigkeiten und Qualifikationen, die Forderungen nach Selbstbestimmung und das Streben nach Selbstverwirklichung zu berücksichtigen haben. Bei diesen Bestrebungen nach stärkerer Autonomie bedeutete es aber eine Verkennung wichtiger Zusammenhänge, würde man von der Annahme ausgehen, eine fachliche Unterstützung und Förderung wäre dabei nicht nötig oder gar störend. Solche Vorstellungen widersprechen allein schon der Komplexität des angenommenen Kompensationsprozesses. Vielmehr bedarf auch die Entwicklung eines selbstbestimmten Engagements der fachlichen Unterstützung und Förderung. Hier sind auf Seiten der beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst (1) bestimmte persönliche Grundhaltungen und Einstellungen zur gesellschaftlichen Bedeutung des freiwilligen Engagements in der Gesellschaft nötig. Ebenso (2) entscheidend für den Erfolg eines Engagementmodells sind aber auch spezifische Kompetenzen, insbesondere im kommunikativen, reflexiv-analytischen und methodischen Bereich¹³⁰. Schließlich (3) darf man nicht die Bedeutung der Ausgangslage und der Beweggründe von engagementbereiten Menschen übersehen, die je nach eigenem Sozialisationshintergrund hinsichtlich ihres Engagements durch die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter Umständen sehr unterschiedlich wahrgenommen werden.

Die nachfolgenden Ausführungen sollen einige wichtige Aspekte beleuchten. Soweit dies sinnvoll erscheint, wird dabei aufgrund der vorangegangenen Überlegungen möglichst auf Gegenüberstellungen zwischen Meinungen und Positionen der beruflichen Mitarbeiter/innen und jener der freiwilligen Mitarbeiter/innen hingewiesen.

Förderung des freiwilligen Engagements – Bedeutung für die Gesellschaft aus Sicht der beruflichen MitarbeiterInnen

Die meisten befragten beruflichen Mitarbeiter/innen arbeiten naturgemäß erst kurze Zeit im Freiwilligen-Zentrum; etwa die Hälfte war zuvor schon bei der Caritas beschäftigt. Damit haben sie zumindest Erfahrungen

130 Klie (1997, S.183 ff.).

mit traditionellen Formen des freiwilligen Engagements. In den überwiegenden Fällen handelt es sich bei den Befragten um Frauen (78 %) mit einem befristeten Arbeitsvertrag (70 %). Der größte Teil dieser Mitarbeiter/innen hat eine Ausbildung in Sozialarbeit oder Sozialpädagogik. Nur etwa 41 Prozent arbeiten auf einer Ganztagsstelle, die übrigen auf einer Halbtagsstelle oder nur stundenweise. Rund die Hälfte der Befragten gibt an, eine Leitungsfunktion im Zentrum auszuüben.

Frage: Waren Sie vor Ihrem Arbeitsbeginn im Freiwilligen-Zentrum schon früher bei der Caritas beschäftigt?	
ja	51,9
nein	48,1

Abb. 25: Berufliche Mitarbeiter/innen in den Zentren und bisherige Mitarbeit bei der Caritas (n=32, Angaben in Prozent).

Frage: Welchen Beruf haben Sie erlernt?	
Beruf (Kategorien)	
Pädagogen	14,8
Sozialarbeiter/Sozialpädagogen	29,6
Kaufmännischer Beruf	14,8
Verwaltungsberuf	7,4
Berufe des Gesundheitswesens	3,7
Anderes und keine Angaben	28,6

Abb. 26: Berufliche Mitarbeiter/innen in den Zentren nach erlernten Berufen (n=32, Angaben in Prozent).

Bereits die Studien im Zusammenhang mit der Entwicklung des Caritas-Leitbildes¹³¹ haben erkennen lassen, dass sehr viele Mitarbeiter/innen der Caritas davon ausgehen, dass ihre Arbeit auch künftig große gesellschaftliche Bedeutung haben wird, dass jedoch dabei erhebliche Verschiebungen in Hinblick auf Arbeitsschwerpunkte und Strukturen zu erwarten sind. Ohne dass in den damaligen Umfragen bereits konkret auf die Idee der Freiwilligen-Zentren Bezug genommen wurde, zeigte sich sehr deutlich, dass nicht nur aus der Sicht der Mitarbeiter/innen, sondern ebenso auch aus der Perspektive der Bevölkerung insgesamt dem Thema „neue Formen des Ehrenamtes“ eine hohe Bedeutung zugesprochen wurde. Alleine das große Interesse einzelner Caritasver-

131 Baldas/Gleich/Schmälzle (1997).

bände an diesem Modellprojekt, ferner die beachtliche Zahl weiterer Zentren, die seit Gründung des Modellverbundes entstanden sind, sowie die Bemühungen anderer Organisationen und Wohlfahrtsverbände, vergleichbare Konzepte zu entwickeln, und nicht zuletzt das rege Interesse der Öffentlichkeit sind Ausdruck für die Hoffnungen und Erwartungen, die vielfach mit diesem Vorhaben verbunden wurden und werden. Dies gilt erwartungsgemäß in besonderer Weise für die direkt am Modellprojekt beteiligten Personen und Gruppen.

Frage: Wie wichtig ist es, dass Menschen sich im Gemeinwesen freiwillig einsetzen?	
sehr wichtig	77,8
ziemlich wichtig	14,8
eher wichtig	7,4
eher nicht wichtig	-, -
kaum wichtig	-, -
gar nicht wichtig	-, -
weiß nicht	-, -

Abb. 27: Wichtigkeit des freiwilligen sozialen Engagements (berufliche Mitarbeiter/innen, n=32, Angaben in Prozent).

Aber auch über die in diesem Zusammenhang vielleicht interessantere Frage, warum solch eine gesellschaftliche Förderung des Engagements heute so bedeutsam erscheint, liegen nun Erfahrungen vor. Die aktuelle Diskussion um die sich gewandelte individuelle Motivation zum freiwilligen Engagement verleitet leicht zu einer etwas einseitigen, unangemessenen Konzentration der Betrachtungen. Korrekturbedürftig ist sicherlich die Ansicht einer in der Vergangenheit weitgehend vorherrschenden alt-rassistisch ausgerichteten Vorstellung von freiwilligem Engagement.

Solche individuellen Motivationen und die erwähnten Verschiebungen sind aber nur als *eine* wichtige Rahmenbedingung aufzufassen; sie stellen nicht ausschließlich den Kern von Beweggründen dar. Dies wird deutlich, wenn wir uns der Frage nach der allgemeinen Bedeutung eines Engagements aus der Sicht der Befragten zuwenden. Die Notwendigkeit, Aufgaben zu übernehmen, die künftig sonst von der Gesellschaft nicht weiter wahrgenommen werden können, „menschliche Wärme“ in eine Gesellschaft einzubringen, deren Verlust heute immer mehr Menschen empfinden, aber auch Vorstellungen von der Notwendigkeit, in einer Demokratie selbst Initiativen ergreifen zu müssen, signalisieren auf unübersehbare Weise die große Bedeutung, die freiwillige und berufliche Mitarbeiter/innen den Freiwilligen-Zentren in einer „Bür-

gesellschaft“ beimessen. Dass hierbei auch eine neue Gruppe von potenziellen Mitarbeiter/innen angesprochen wird, die bisher nur schwerlich einen Weg zur Mitarbeit in der Caritas fanden, wurde schon erwähnt. Interessant ist dabei die hohe Übereinstimmung von beruflichen und freiwillig engagierten Mitarbeiter/innen: Beide Gruppen stimmen weitgehend mit Positionen überein, die als konstitutive Elemente einer lebendigen und solidarischen Demokratie sowie für eine humanere Gestaltung derselben im Sinne einer qualitativen Verbesserung zu gelten haben.

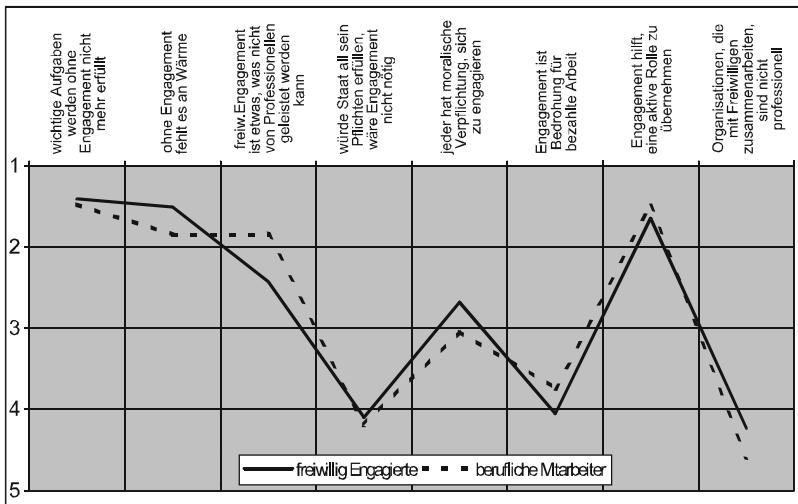


Abb. 28: Bedeutung des freiwilligen Engagements (freiwillig tätige und berufliche Mitarbeiter/innen, n=197 bzw. n=32, Mittelwerte – Skala von 1 = stimmt bis 5 = stimmt nicht).

Ähnlich wie die Freiwilligen nennen auch die beruflichen Mitarbeiter/innen als wichtigste Aspekte für ein freiwilliges Engagement:

- wichtige Aufgaben werden ansonsten nicht mehr erfüllt,
- mit freiwilligem Engagement verbindet sich die Chance, eine aktive Rolle zu übernehmen,
- freiwilliges Engagement bringt Wärme in die Gesellschaft.

Würdigung der Beweggründe freiwillig Engagierter und beteiligter Institutionen aus Sicht der beruflichen MitarbeiterInnen

Die klare Ablehnung von Vorstellungen: Organisationen, die mit freiwillig Engagierten zusammenarbeiten, seien amateurhaft und wenig professionell, sowie die deutliche Verneinung: Freiwilliges Engagement sei eine prinzipielle Bedrohung bezahlter Arbeit, lassen bisherige Positionen mancher beruflicher Mitarbeiter/innen über ihre Funktionen und Aufgabenstellungen und demzufolge auch die Funktion der freiwilligen Mitarbeiter/innen überdenkenswert erscheinen¹³². Auch wenn dabei die beruflichen Mitarbeiter/innen in den Zentren bei dem einen oder anderen der genannten Aspekte, wie insbesondere der „Bedrohung von Arbeitsplätzen“, erwartungsgemäß manchmal geringfügig voneinander abweichen, ist es doch überraschend, wie hoch insgesamt gesehen letztlich die Übereinstimmung bei grundlegenden Orientierungen in beiden Gruppen ist. Dies gilt auch, wenn es um die Frage nach den vermuteten Beweggründen für ein freiwilliges Engagement geht. So nennen die beruflichen Mitarbeiter/innen auf eine offene Frage als Gründe für ein freiwilliges Engagement:

„Aufbau neuer Kontakte, Abwechslung im Alltag, Umsetzung eigener Ideen, Strukturierung des Tages.“

„Brauchen sinnvolle Aufgaben für den Ruhestand.“

„Menschen sehen es als Bestandteil unserer Kultur an, sich freiwillig zu engagieren.“

„Freiwillige suchen nach Kontakten mit anderen Freiwilligen.“

„Freiwillige wollen mehr tun, als nur Pflichtaufgaben; wollen bewusst Einsatz in der Gesellschaft fördern.“

„Wollen Fähigkeiten, die in der Berufswelt nicht gebraucht werden, anwenden; Einsamkeit überwinden; Neues kennen lernen; hoffen auf diesem Wege auf eine Festanstellung.“

„Sie wollen etwas Sinnvolles tun; ein Plus im Leben erfahren; aus der Selbstbezogenheit ausbrechen; sich verantwortlich für andere fühlen; wollen gebraucht werden, ihren Tagesablauf organisieren; sich einsetzen für andere Menschen, denen es schlechter geht.“

„Bei Arbeitslosigkeit nach sinnvoller Beschäftigung suchen; Orientierungen zur Berufsveränderung suchen; Zeiten bis zum Ausbildungsbeginn überbrücken.“

„Sie wollen die zusätzlich zur Verfügung stehende Zeit nützlich ausfüllen; wollen trotz einer Erkrankung, die eine Berufstätigkeit unmöglich macht, am Leben teilnehmen; wollen fehlende Erfüllung im Berufsleben ausgleichen.“

132 Vgl. hierzu die Diskussion bei Gleich (1996).

Bereits in den einführenden Abschnitten wurde auf die gegenwärtig stark die Diskussionen bestimmenden Vorstellungen vom Wandel der Rahmenbedingungen für das freiwillige Engagement hingewiesen. Derartige Verschiebungen tauchen auch in diesen Antworten auf. Im Mittelpunkt steht dabei die Feststellung, dass heute keineswegs eine geringere Bereitschaft der Menschen besteht, sich für andere zu engagieren. Deutlich verändert haben sich aber die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten für ein solches Engagement; hinzu kommen individuelle Erwartungen, die es ebenfalls künftig stärker zu berücksichtigen gilt. Wird solchen Veränderungen Rechnung getragen, so können Freiwilligen-Zentren durchaus Personengruppen ansprechen, zu denen mit den bisherigen Arbeitsstrukturen der Caritas ein Zugang nur schwer herzustellen war.

Man mag darüber streiten, ob solche Motivverschiebungen tatsächlich etwas Neues darstellen oder inwieweit Motive vielleicht früher ebenfalls schon vorhanden waren, sich aber unter den damals gegebenen Rahmenbedingungen nicht realisieren ließen, während sie heute eher eingefordert werden – auch bei den freiwillig Engagierten. Verschiebungen lassen sich heute aber eindeutig nachweisen und es ist aufgrund der vorliegenden Daten davon auszugehen, dass gerade die Freiwilligen-Zentren – so die Ansicht der beruflichen Mitarbeiter/innen – eine besondere Chance zur Realisierung solcher Vorstellungen bieten. – Teile der bereits den freiwillig Engagierten vorgelegten Itemliste zu den Motiven für ein freiwilliges Engagement wurden auch den beruflichen Mitarbeiter/innen unterbreitet. Sie sollten angeben, welche Motive aus ihrer Sicht bei den freiwillig Engagierten, mit denen sie im Freiwilligen-Zentrum zusammenkommen, wohl besonders wichtig seien:

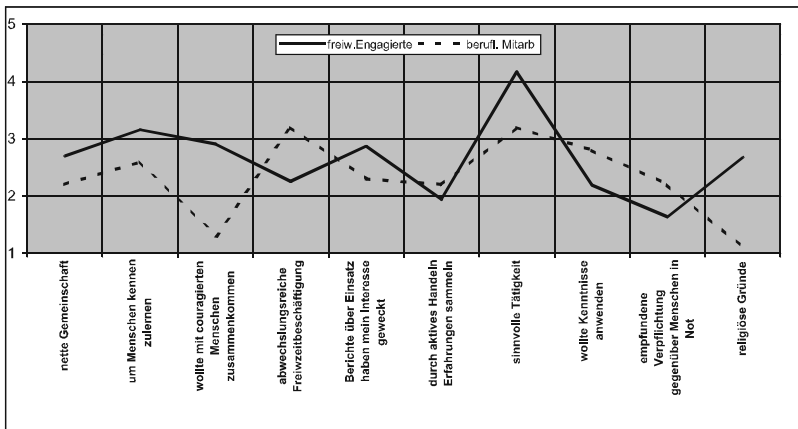


Abb. 29: Motive für freiwilliges Engagement (freiwillig tätige und berufliche Mitarbeiter/innen, n=197 bzw. n=32, Mittelwerte – Skala von 1 = trifft nicht zu bis 5 = trifft voll zu).

Nicht weniger wichtig für die Arbeit der beruflichen Mitarbeiter/innen dürfte neben einer realistischen Einschätzung der Beweggründe für ein Engagement bei den Freiwilligen eine eben solche Einschätzung der Gründe für eine Zusammenarbeit der Institutionen, Einrichtungen und Organisationen mit jenen freiwillig Engagierten bzw. dem Freiwilligen-Zentrum sein. Von den beruflichen Mitarbeiter/innen wurden hierfür als Motive genannt:

„Viele Vereine und Organisationen leben ausschließlich vom freiwilligen Engagement, ihr Überleben hängt davon ab.“

„Institutionen wollen neue Ideen ausprobieren; Suche nach zusätzlicher Lebensqualität, wollen qualitativ besser arbeiten.“

„Es ist von professioneller Seite nicht alles leistbar; Suche nach Entlastung; Suche nach speziellem Know-how.“

„Wollen mehr tun, als nur ihre Pflichtaufgabe erfüllen; wollen bewusst Einsatz in der Gesellschaft fördern, auch aus Kostengründen.“

„Es geht um Erweiterung des professionellen Angebotes, Wahrnehmung neuer gesellschaftlicher Aufgaben, die man angehen will.“

Fasst man die Nennungen der beruflichen Mitarbeiter/innen zusammen, so treten insbesondere drei Argumente bei den Organisationen und Einrichtungen stärker hervor:

- Verbesserung der Arbeitsqualität, der Qualität des vorhandenen Angebotes,
- Erweiterung der Leistungsangebote,
- Mitteleinsparungen.

Gerade der zuletzt angeführte Aspekt ist im Zusammenhang mit der Diskussion um die gesellschaftliche Förderung des freiwilligen Engagements von zentraler Bedeutung. Er wird häufig – und das sicher zu Recht – als zentraler Kritikpunkt angeführt. Wichtig ist hierbei auch, solche Zusammenhänge zu kennen, einordnen zu können und in der Arbeit entsprechend zu berücksichtigen. Gerade für berufliche Mitarbeiter/innen wird an dieser Stelle die Frage nach ihrer Kompetenz für die Arbeit im Bereich der Engagementförderung deutlich, ebenso aber auch die Frage nach der Arbeitsteilung zwischen freiwillig Engagierten und Beruflichen.

Die angesprochene Problematik der Verankerung der eigenen Position stellt sich noch deutlicher dar, wenn wir uns daran erinnern, dass das Modell Freiwilligen-Zentren in besonderer Weise mit der Idee der Förderung neuerer Formen – insbesondere auch von Selbsthilfegruppen – des freiwilligen Engagements verknüpft ist. Auch wenn in den meisten Zentren zu Beginn der Aktivitäten oft Vermittlungen von einzelnen engagementbereiten Personen an Institutionen bzw. Beratung von Institutionen den breitesten Raum einnahmen, ist darauf hinzuweisen, dass nach Aussage der beruflichen Mitarbeiter/innen in rund 70 Prozent aller Fälle auch selbstorganisierte Gruppen gefördert wurden. Viele dieser Selbsthilfegruppen stellen von ihrer Arbeitsweise und ihren Arbeitsstrukturen her an einen Teil der beruflichen Mitarbeiter/innen eher ungewohnte und nicht immer vertraute Anforderungen. Arbeitsfelder dieser Gruppen sind am häufigsten Themen wie

- Behinderung und Krankheit,
- Arbeitslosigkeit,
- Senioren,
- Umwelt,
- Flüchtlinge.

Erwartungen an Funktionen und Aufgaben von Freiwilligen-Zentren

Mit den Erwartungen der engagementbereiten Personen und der Institutionen und Gruppen, die mit diesen Personen zusammenarbeiten wol-

len, ergeben sich zunehmend neue Konturen hinsichtlich der Funktionen und Aufgaben eines Freiwilligen-Zentrums. Wie bei den freiwillig Engagierten, so stehen auch bei den beruflichen Mitarbeiter/ innen die Beratung von Personen, Institutionen und Gruppen, sowie die Vermittlung im Vordergrund möglicher Funktionen eines Freiwilligen-Zentrums. Deutlicher gewichtet werden die nach außen gerichteten Aktivitäten. Dies trifft in besonderer Weise für die selbstorganisierten Gruppen zu. Die an die beruflichen Mitarbeiter/innen gerichteten Erwartungen sind dabei vor allem Hilfestellungen beim Aufbau der Gruppen, bei der Beschaffung von sächlichen Ressourcen, Vermittlung von Kontakten und Interessenvertretungen.

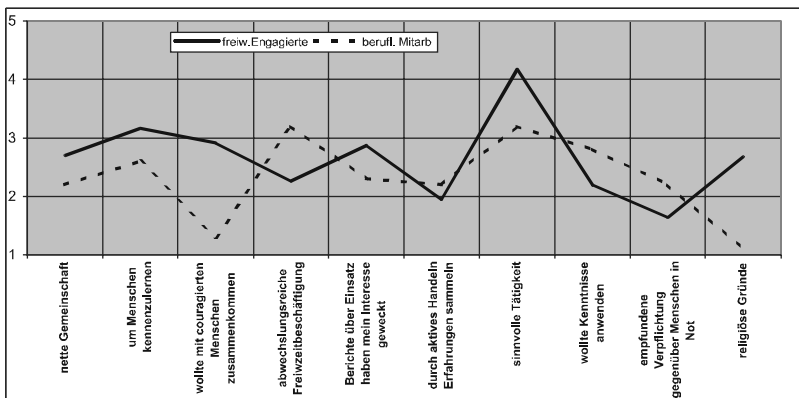


Abb. 30: Aufgabe/Funktion von Freiwilligen-Zentren – (freiwillig tätige und berufliche Mitarbeiter/innen, n=197 bzw. n=32, Mittelwerte, Skala von 1 = nicht wichtig bis 5 = sehr wichtig).

In der Tat wird diesen zusätzlichen, nach außen gerichteten Aktivitäten in der Arbeit der Zentren ein großes Gewicht beigemessen. Neben der Beratung und Vermittlung von Freiwilligen und Institutionen, werden nach Aussage der Befragten vor allem an die Funktionen der Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung des Engagements, des Erfahrungsaustausches unter den Freiwilligen, der Koordinierung sozialer Aktionen und der Erschließung von Ressourcen für selbstorganisierte Gruppen beträchtliche Erwartungen gestellt. Dies ist allerdings auch ein Beleg dafür, dass die im Modellverbund über die „Vermittlungsfunktionen“ hinausgehenden Aufgabenstellungen der „Forumsfunktion“ und der „Werkstatt des sozialen Engagements“ die Arbeit der Zentren wesentlich mitbestimmen.

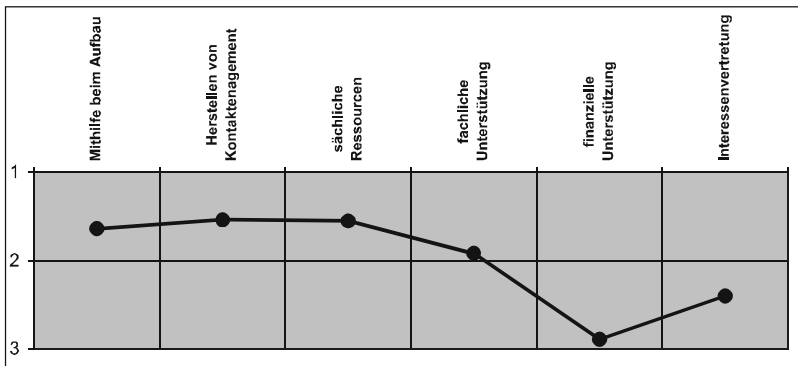


Abb. 31: Erwartete Hilfestellung der selbstorganisierten Gruppen an berufliche Mitarbeiter/innen (n=32, Mittelwerte – Skala von 1 = häufig bis 3 = selten).

Auffallend ist der von den meisten beruflichen Mitarbeiter/innen als notwendig erachtete, ungewöhnlich zeitintensive Aufwand für Öffentlichkeitsarbeit und Außenvertretung, der von vielen zunächst offensichtlich unterschätzt wurde und einen großen Teil des im Zentrum verfügbaren Arbeitspotenzials über die Gründungsphase der Zentren hinaus noch heute bindet. Dass die Arbeit der Zentren dabei im Rahmen eines Modellverbundes erfolgen konnte, sahen die meisten beruflichen Mitarbeiter/innen als hilfreich (92 %) an; wobei insbesondere

- dem Erfahrungsaustausch im Modellverbund,
- der Vertretung der Idee der Freiwilligen-Zentren innerhalb der Caritas und
- der gemeinsamen Entwicklung von Arbeitsmaterialien und -unterlagen

eine besonders große Bedeutung beigemessen wurde und wird.

Nach übereinstimmendem Urteil der Freiwilligen und der Institutionen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten, spielt das Zentrum eine erhebliche Rolle für alle Beteiligten bei der Förderung des Engagements. Aus der Sicht der beruflichen Mitarbeiter/innen sind es bei den *Freiwilligen* dabei vor allem die „Suche nach einer abwechslungsreichen Freizeitbeschäftigung“ und „einer sinnvollen Tätigkeit“, bei den *Institutionen* – hierauf wurde zuvor schon hingewiesen – ein „qualitativ besseres Angebot“ (26 %) oder „ein breiteres Angebot als bisher“ (22 %) und bei den *selbstorganisierten Gruppen*, die „Möglichkeit, Erfahrungen weiterzugeben“, die zu einer Inanspruchnahme der Leistungen des Freiwilligen-Zentrums führen. Was die Vorstellungen von den Motiven der ein-

zelen freiwilligen Mitarbeiter/innen betrifft, bedarf zwar deren Wahrnehmung nicht unbedingt einer Korrektur, in jedem Fall aber einer Ergänzung. Wie zuvor dargestellt, erweisen sich die Motivstrukturen bei den Freiwilligen als äußerst umfangreich und komplex.

Zumindest bei den Einzelpersonen gelingt es nach Aussage der beruflichen Mitarbeiter/innen in fast 80 Prozent aller Fälle, entsprechende Vermittlungswünsche zu erfüllen. Wesentlich schwieriger erscheint es, auf die entsprechenden Wünsche der Institutionen einzugehen. Gründe für diese Schwierigkeiten liegen, auch hierin stimmen die Urteile mit denen der freiwillig Engagierten weitgehend überein,

- an der zu geringen Bekanntheit der Idee der Freiwilligen-Zentren,
- dass sich noch zu wenige Menschen engagieren wollen
- und daran, dass Arbeitsabläufe oft nicht auf Freiwillige ausgerichtet sind.

Gerade das zuletzt genannte Argument taucht immer wieder auf; es muss als Hinweis dafür gesehen werden, dass Bemühungen um eine bessere Förderung des freiwilligen Engagements auch erhebliche Arbeit bei den Einrichtungen erfordert, wie Aussagen von beruflichen Mitarbeiter/innen belegen:

„Das Problem sind fest eingefahrene Strukturen, wenig Offenheit gegenüber Menschen und Ideen, wenig Akzeptanz für ein nur begrenztes Engagement.“

„Größtes Problem ist es, den Einrichtungen die Angst zu nehmen, Fremde in das System zu lassen.“

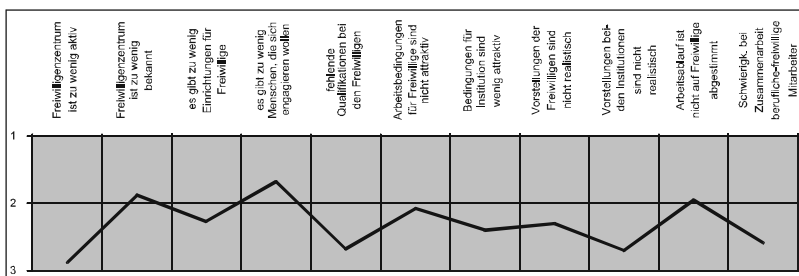


Abb. 32: Gründe für nicht gelungene Vermittlungen (berufliche Mitarbeiter/innen, n=32, Mittelwerte – Skala von 1 = häufig bis 3 = selten).

Eine besondere Bedeutung für die Arbeit der Freiwilligen-Zentren haben die Kontakte zu verschiedenen Einrichtungen und Ämtern im Umfeld.

Insbesondere was Caritasverband und andere ähnliche Verbände betrifft, klappt diese Zusammenarbeit offensichtlich recht gut. Dies gilt weitgehend auch für Gemeindeverwaltungen, Vereine und Pfarreien. Deutlich schlechter fällt das Urteil hinsichtlich der Zusammenarbeit mit politischen Mandatsträgern oder der Wirtschaft aus. Als Gründe für mangelhafte Zusammenarbeit mit Einrichtungen oder Ämtern werden vor allem fehlendes Interesse, aber auch Konkurrenzvorstellungen genannt.

Mehr als die Hälfte der befragten beruflichen Mitarbeiter/innen (56 %) sind mit ihrer derzeitigen Arbeit voll und ganz zufrieden, der Rest stimmt dieser Aussage zumindest teilweise zu. Dabei dürfte diese nur partielle Zustimmung eher in der bisher ungeklärten längerfristigen Fortführung der Arbeit des Freiwilligen-Zentrums liegen, als an konkreten Missständen bei den Arbeitsbedingungen oder gar einem schlechten Arbeitsklima. So sind rund 78 Prozent der beruflichen Mitarbeiter/innen mit den Arbeitsbedingungen zufrieden oder sehr zufrieden, wobei am ehesten noch die Räumlichkeiten bemängelt werden; nur etwa 15 Prozent der Befragten berichten von Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit anderen beruflichen Kräften oder den Freiwilligen (19 %). Unabhängig von der Frage, ob sie selbst glauben, einen sicheren Arbeitsplatz zu haben (das sind 19 Prozent), äußert etwa die Hälfte der befragten beruflichen Mitarbeiter/innen die Ansicht, durch die Zusammenarbeit mit Freiwilligen dürften berufliche Kräfte künftig neue Aufgaben erhalten, wobei vor allem organisatorische Arbeiten und Anleitungen für freiwillige Mitarbeiter/innen im Vordergrund der Vermutungen bzw. Erwartungen stehen.

3.2.3 Die beteiligten Institutionen

Art und Schwerpunkt der Tätigkeiten

Das Spektrum der Einrichtungen, in denen Freiwillige des Modellverbundes mitarbeiten, ist groß und äußerst vielfältig. Bezogen auf die Einrichtungen selbst, also unabhängig von der Zahl der jeweils mitarbeitenden freiwillig Engagierten, sind es, neben Einrichtungen der Caritas und anderer Wohlfahrtsverbände (40 %), vor allem Vereine/Verbände/Vereinigungen und Gruppierungen (23 %), kirchliche Einrichtungen (15 %), sowie Kommunen und staatliche Organisationen (5 %), bei denen sich Freiwillige des Modellverbundes engagieren. Durchschnittlich arbeiten rund 28 berufliche Mitarbeiter/innen in den Institutionen. Die Schwerpunkte der Arbeit liegen in der Regel im sozialen oder gesellschaftli-

chen Bereich. Entsprechend den Angaben der Freiwilligen bezieht sich die Arbeit dieser Institutionen schwerpunktmäßig auf

- Ältere Menschen (37 %),
- Kranke Menschen (31 %),
- Frauen (30 %),
- Kinder (29 %),
- Jugendliche (24 %).

Frage: Um welche Art der Einrichtung handelt es sich in Ihrem Fall?

Art der Einrichtung	
Wohlfahrtsverband	39,7
kirchliche Einrichtung	14,7
Verband, überregionale Organisation	11,5
Örtliche Vereinigung	10,9
Staatliche Organisation, Kommune	5,1
Selbsthilfegruppe	5,1
Kommerzielle Organisation	0,6
keine Angabe	12,2

Abb. 33: Einrichtungen und Institutionen, die mit den Freiwilligen-Zentren zusammenarbeiten – Art der Einrichtung (Vertreter/innen von Einrichtungen und Institutionen, n=156, Angaben in Prozent).

Erwartungen und Vorstellungen hinsichtlich der Aufgaben eines Freiwilligen-Zentrums

Als wichtigste Funktion der Freiwilligen-Zentren wird von den Vertreter/innen der Institutionen die Beratungstätigkeit gegenüber Personen, Institutionen und Gruppen, sowie die Vermittlungstätigkeit gesehen; ebenso bedeutsam erweist sich auch die Öffentlichkeitsarbeit.

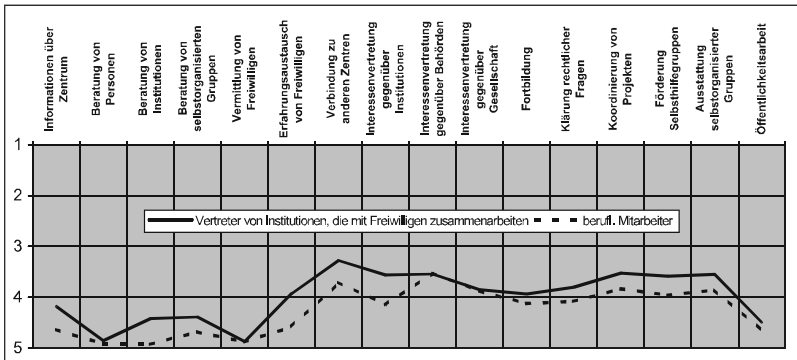


Abb. 34: Aufgabe/Funktion von Freiwilligen-Zentren (Vertreter/innen von Institutionen n=156, berufliche Mitarbeiter/innen n=32, Mittelwerte – Skala von 1 = nicht wichtig bis 5 = sehr wichtig).

Auf die Frage, in welcher Weise die Zusammenarbeit zwischen Zentrum und Einrichtung erfolgte, machten Vertreter/innen dieser Einrichtungen u.a. folgende Angaben:

- „Gemeinsame Suche von Ehrenamtlichen über die Medien.“
- „Suche nach Freiwilligen für bestimmte Aktionen und Projekte.“
- „Gemeinsame Pressemitteilungen, gemeinsame Auswahl geeigneter Freiwilliger.“
- „Austausch in Arbeitsgesprächen.“
- „Ständiger persönlicher und telefonischer Kontakt zwischen Zentrum und Einrichtung.“
- „Abklärung des Einsatzes freiwilliger Helfer.“
- „Gegenseitiger Austausch sowohl über die positiven Einsätze, als auch über negative Erfahrungen.“
- „Besprechung möglicher Wechsel des Tätigkeitsgebietes, wenn es Probleme gibt.“
- „Gemeinsame konzeptionelle Entwicklungen, Weiterentwicklung des Einsatzes von Freiwilligen.“
- „Freiwilligen-Zentrum hat für uns große Bedeutung, wir haben für die Zukunft einige Pläne für eine weitere intensive Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Krankenhaushilfe.“
- „Das Freiwilligen-Zentrum hilft uns bei der Suche nach Freiwilligen für bestimmte Selbsthilfegruppen; es werden dafür zur Verfügung gestellt: Bürohilfsmittel, Räumlichkeiten für selbstgewählte Aktivitäten.“

Eine Auswertung der Nennungen zeigt, dass anteilmäßig zunächst vor allem die konkrete Vermittlung im Vordergrund der Zusammenarbeit steht, gefolgt von Funktionen, bei denen es um die Klärung der Zusammenarbeit oder Schaffung neuer Einsatzstellen geht. Während die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit noch eine gewisse Rolle spielt, kommt der für die Engagementförderung so wichtigen Frage der allgemeinen Verbesserung der Rahmenbedingungen der Freiwilligenarbeit ein offensichtlich eher geringes Gewicht zu.

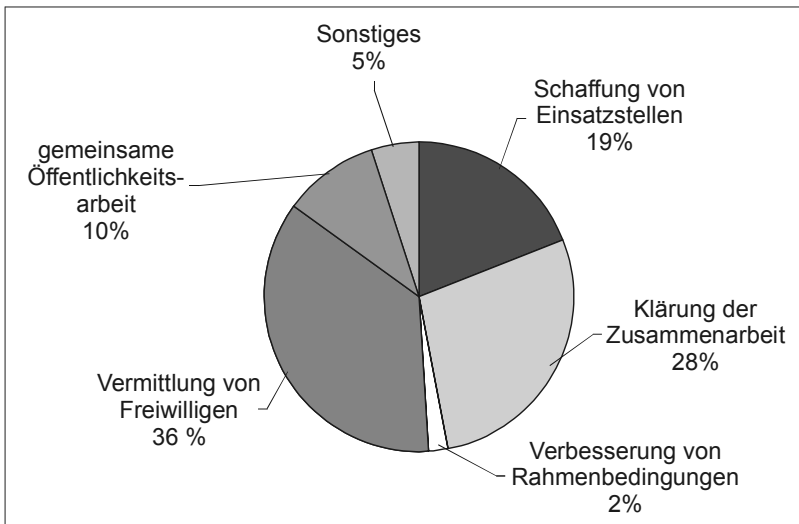


Abb. 35: Form/Art der Zusammenarbeit zwischen Freiwilligen-Zentrum und Institutionen (Vertreter/innen von Institutionen, n=156, Angaben in Prozent).

Eine Vorstellung, in welchen Bereichen freiwillig Engagierte in diesen Einrichtungen aktiv sind, lässt die nachfolgende Tabelle gewinnen. Danach stehen Tätigkeiten, wie etwa Betreuung und Hilfe, die Durchführung einzelner Aktivitäten und Veranstaltungen im Vordergrund; weniger Bedeutung haben demgegenüber Bereiche wie Verwaltung, technische Hilfen und Fahrdienste, die offensichtlich eher von beruflichen Mitarbeiter/innen oder Zivildienstleistenden übernommen werden.

Frage: In welchen Bereichen werden Freiwillige in Ihrer Einrichtung vorwiegend beschäftigt?

Betreuung und Hilfe	1,3
Durchführung von Aktivitäten	1,7
Veranstaltungen	1,8
Vorstand/Leitung	1,9
Information und Beratung	2,0
Öffentlichkeitsarbeit	2,1
Ausbildung	2,4
Sammlungen	2,4
Fahrdienste	2,4
Technische Hilfen	2,4
Verwaltung/Büro	2,6

Abb. 36: Tätigkeitsbereiche von Freiwilligen (Vertreter/innen von Einrichtungen, mit denen Freiwilligen-Zentren zusammen arbeiten, n=156, Mittelwerte – Skala von 1 = vorwiegend bis 3 = überhaupt nicht).

Erfahrungen in der Zusammenarbeit

Gut die Hälfte der erfassten Einrichtungen (60 %) arbeiten schon immer mit Freiwilligen zusammen, die anderen erst seit etwa ein bis zwei Jahren, wobei den Freiwilligen-Zentren eine wichtige unterstützende Funktion zuerkannt wird.

Frage: Seit wann arbeitet Ihre Einrichtung/Organisation mit freiwillig Engagierten zusammen?

	Dauer
weniger als ein Jahr	8,9
seit ein bis zwei Jahren	8,3
länger als zwei Jahre	17,3
schon immer	59,6
keine Angaben	5,7

Abb. 37: Einrichtungen und Institutionen, die mit Freiwilligen-Zentren zusammenarbeiten – Dauer der Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten (Vertreter/innen von Einrichtungen, n=156, Angaben in Prozent).

Grundsätzlich ist nicht davon auszugehen, dass der von den Institutionen und Einrichtungen angezeigte mögliche Bedarf an engagementbereiten Freiwilligen vollständig gedeckt werden kann. Zum einen liegt dies sicher daran, dass sehr viele Einrichtungen und Institutionen aus den verschiedensten Gründen stark daran interessiert sind, die Qualität und den Umfang ihrer Leistungen und Angebote zu verbessern; zum anderen – dies ist ein Qualitätsmaßstab der Arbeit der Freiwilligen-Zentren – kann es bei der Engagementförderung nicht um eine reine Vermittlung gehen, sondern vielmehr um ein Erkunden unterschiedlichster Bedürfnisse und Erwartungen auf Seiten aller Beteiligten. Dies führt dann häufiger dazu, dass keine Vermittlungen stattfinden, einfach deshalb, weil jene Bedingungen nicht erfüllt sind, wie die Äußerung eines Institutionenvertreters belegt, der offensichtlich auch vom Zentrum nicht besonders gut beraten war:

„Bisher konnte das Freiwilligen-Zentrum uns freiwillige Mitarbeiter nicht vermitteln. Insbesondere werden diese Mitarbeiter für die Durchführungen der Haussammlungen benötigt.“

Immerhin, so die Angaben der Vertreter/innen, gelang es in mehr als der Hälfte aller Fälle, den suchenden Einrichtungen „passende“ Freiwillige zu vermitteln und – dies spricht für die zuvor genannten Argumente. Es gelang den Freiwilligen-Zentren umgekehrt in fast 80 Prozent aller Fälle, den engagementbereiten Personen, die sich an das Zentrum wandten, eine für sie geeignete Aktivität zu vermitteln.

Frage: Wurden Ihrer Einrichtung vom Freiwilligen-Zentrum Freiwillige vermittelt?	
ja	52,6
nein	39,1
keine Angaben	8,3

Abb. 38: Vermittlungen durch das Zentrum (Vertreter/innen von Einrichtungen, die mit Freiwilligen-Zentren zusammenarbeiten, n=156, Angaben in Prozent).

Eröffnung von Zugangswegen zum Engagement und Berücksichtigung von spezifischen Bedürfnissen, die mit einem Engagement verbunden sind, dies wurde in Abschnitt 1.3 dargelegt, stellen die entscheidenden Grundlagen einer Förderung des freiwilligen Engagements in der Gesellschaft dar. Eher zweitrangig erscheinen demgegenüber – dies erkennt man bei der Frage danach, welche finanziellen Erwartungen mit dem Engagement verknüpft werden – einzelne Rahmenbedingungen.

Andere Aspekte, wie etwa Fort- und Weiterbildungschancen oder Mitsprachemöglichkeiten, gelten in zunehmendem Maße als zentrale Faktoren für die Aufnahme oder Ablehnung eines Engagementangebotes. Gerade dann, wenn die Zahlen der gesuchten und jene der zur Verfügung stehenden Freiwilligen nicht übereinstimmen, mag ein Blick auf vorhandene oder nicht vorhandene Rahmenbedingungen wichtig sein.

Vor allem Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches (78 %) und Mitsprachemöglichkeiten (79 %), aber auch Versicherungsleistungen (72 %) werden von den befragten Vertreter/innen der Institutionen genannt, wenn es um die Frage geht, welche Leistungen zur Förderung des freiwilligen Engagements erbracht werden. Die genannten Punkte erscheinen sowohl bezüglich der Zahl, als auch hinsichtlich ihrer Verbreitung in den Einrichtungen sehr beeindruckend. Eine Gegenüberstellung mit den Angaben der freiwillig Engagierten, denen eine ähnliche Fragestellung vorgelegt wurde, zeigt jedoch erhebliche Diskrepanzen.

Es ist an dieser Stelle nicht möglich, die offensichtlichen Abweichungen in einigen Angaben zwischen Freiwilligen und den Institutionen, etwa bei der Problematik der Versicherung einer Freiwilligentätigkeit zu klären. Möglicherweise sind entsprechende Bemühungen der Institutionen den Freiwilligen gar nicht bewusst oder bekannt; dies trifft jedoch sicher nicht auf Punkte wie Anleitung, Beratung durch berufliche Mitarbeiter/innen und Weiterbildungsmöglichkeiten zu. Dies sind Leistungen, die etwa von der Hälfte der Einrichtungen angeboten, von den freiwillig Engagierten in diesem Umfang jedoch zumindest als solche nicht wahrgenommen werden. Gerade in puncto Versicherung ist es unter keinen Umständen akzeptabel und im Grunde auch nicht nachvollziehbar, wenn Freiwilligen-Zentren mit Einrichtungen und Institutionen zusammenarbeiten, die für die dort Engagierten nicht einmal diesen minimalen und selbstverständlichen Aufwand betreiben.

Frage: Was bietet Ihre Einrichtung den Freiwilligen zur Unterstützung an?

Erfahrungsaustausch	77,6
Eigene Termingestaltung	73,7
Mitsprachemöglichkeiten	78,8
Anleitung durch Fachkräfte	51,9
Beratung durch Berufliche	55,1
Weiterbildung	57,1
Erstattung von Kosten	57,1
Geeignete Räumlichkeiten	43,6
Finanzielle Ausstattung	34,6
Versicherungen	71,8
Aufbau eigener Tätigkeitsfelder	59,6
Wahlmöglichkeiten des Tätigkeitsfeldes	53,8
Teilnahmemöglichkeit an Tagungen	43,6

Abb. 39: Unterstützung durch Institutionen (Vertreter/innen von Einrichtungen, die mit Freiwilligen-Zentren zusammenarbeiten, n=156, Angaben in Prozent – Mehrfachnennungen).

Aus der Sicht der Vertreter/innen der erfassten Einrichtungen erscheinen die Anliegen der Freiwilligen-Zentren in 64 Prozent aller Fälle als hilfreich oder zumindest teilweise hilfreich (32%). Die Zusammenarbeit wird dabei weitgehend als „sehr gut“ (67%), in 19 Prozent als „mittelmäßig“ bezeichnet. Dies bedeutet nicht, dass von Seiten der Einrichtungen keine Vorstellungen darüber bestünden, wie man die Zusammenarbeit noch verbessern könnte. Hier werden sehr wohl konkrete Erwartungen zum Ausdruck gebracht:

„Was fehlt, sind mehr Informationen über die Arbeit des Freiwilligen-Zentrums, Einladungen zu gegenseitiger Vorstellung der Organisationen und die Möglichkeit, uns als Organisation, die mit Freiwilligen zusammenarbeitet, mit anderen Organisationen in dieser Frage auszutauschen, zum Beispiel über Themen wie Entlohnung der Freiwilligen.“

Frage: Ist aus Sicht Ihrer Organisation die Idee eines Freiwilligen-Zentrums hilfreich?

ja, hilfreich	63,5
teilweise hilfreich	32,1
nicht hilfreich	2,6
weiß nicht	1,8

Abb. 40: Ist die Idee der Freiwilligen-Zentren hilfreich (Vertreter/innen von Einrichtungen, die mit Freiwilligen-Zentren zusammenarbeiten, n=156, Angaben in Prozent).

Frage: Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit Ihrer Organisation mit dem Freiwilligen-Zentrum?

sehr gut	66,7
mittelmäßig	19,2
nicht gut	1,9
keine Angabe	12,2

Abb. 41: Beurteilung der Zusammenarbeit (Vertreter/innen von Einrichtungen, die mit Freiwilligen-Zentren zusammenarbeiten, n=156, Angaben in Prozent).

Insgesamt konnten von den Zentren durchschnittlich etwa 2,8 Freiwillige an die jeweiligen Institutionen vermittelt werden. Auch wenn die Vermittlung von Freiwilligen in der Gründungsphase der Zentren den Schwerpunkt der Zusammenarbeit ausmachte (19 %), so waren doch auch andere Aspekte von Bedeutung, wie etwa die Schaffung neuer Einsatzstellen in den Institutionen, Verbesserung der Zusammenarbeit oder gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit. Hier finden wir insbesondere bei den beruflichen Mitarbeiter/innen eine Vielzahl von weitergehenden Vorstellungen, die so von den Institutionen, mit denen Freiwillige zusammenarbeiten, bisher nicht gesehen wurden.

3.2.4 Wichtige EntscheidungsträgerInnen im Umfeld der Zentren

Gesellschaftliche Bedeutung des freiwilligen Engagements

Die Bereitschaft der Befragten, an der Studie teilzunehmen, war äußerst ausgeprägt. Als problematisch erwies sich allerdings häufig eine

entsprechende Terminabsprache. Trotz schriftlicher Vorankündigung gelang es den Interviewern nur in den seltensten Fällen, schon bei der ersten Kontaktaufnahme die Befragung zu realisieren. Die methodischen Überlegungen, die Interviews in Form einer telefonischen Befragung durchzuführen, erwiesen sich so als durchaus gerechtfertigt.

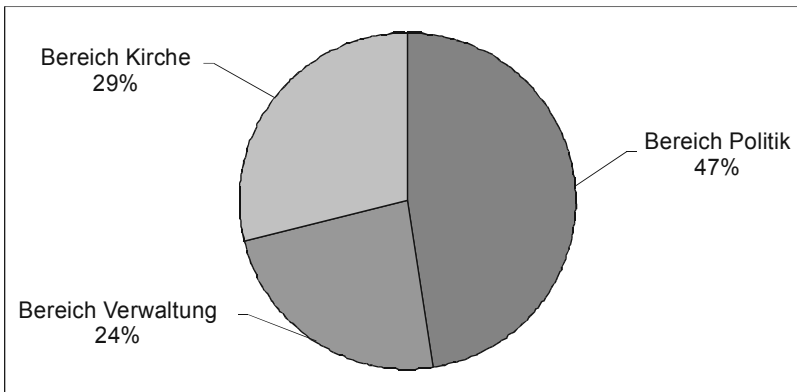


Abb. 42: Zusammensetzung der befragten Entscheidungsträger/innen im Umfeld der Freiwilligen-Zentren (n=46).

Mit Ausnahme eines einzigen Befragten wird von allen interviewten Personen eine stärkere Förderung des freiwilligen Engagements in der Gesellschaft als wichtig und notwendig angesehen. So äußerten sich die Befragten:

„Gehört zu unserer christlich geprägten Gesellschaft; ökonomischer Faktor, Gelder können eingespart und sinnvoll genutzt werden.“

„Vielen Menschen kann intensiv auf beiden Seiten geholfen werden.“

„Land, Kommune und Bund haben für viele soziale Dienste kein Geld, Ehrenamt kann da Abhilfe schaffen.“

„Viele Dinge sind heute nicht mehr finanzierbar; gegenseitige Unterstützung aller, weil ohne Ehrenamt viele Aufgaben nicht erfüllt werden können.“

„Die Gesellschaft kann es sich nicht leisten, ökonomisch auf Freiwilligenarbeit zu verzichten; für einige Leute kann es Lebensinhalt sein.“

„Ziel sollte sein: einander zu helfen.“

„Bezahlte Kräfte können nicht alles abdecken; Solidarität, angewandte christliche Nächstenliebe.“

„Staat kann kaum alle sozialen Leistungen erbringen; wir sind auf dem Weg zur Bürgergesellschaft; Subsidiaritätsprinzip.“

„Engagieren ist ein Gewinn für sich selbst.“

„Bürgerarbeit ist wichtig.“

„Sozialpolitische Verantwortung des Einzelnen für Gesellschaft wird gefördert, nicht nur der Staat ist für alles verantwortlich.“

„Wir leben in einer Phase der Individualisierung, es gibt keine Leute für bestimmte Arbeiten.“

Elemente der Argumentation, warum solch eine Förderung wichtig sein mag, waren vor allem:

- der damit verbundene Nutzen und die Sinnhaftigkeit des freiwilligen Engagements für alle Beteiligten,
- die Vorstellung, dass aus finanziellen Gründen andernfalls eine Vielzahl von gesellschaftlichen und sozialen Aufgaben nicht mehr zu erfüllen ist,
- eine vermutete Stärkung der Solidarität der Menschen untereinander.

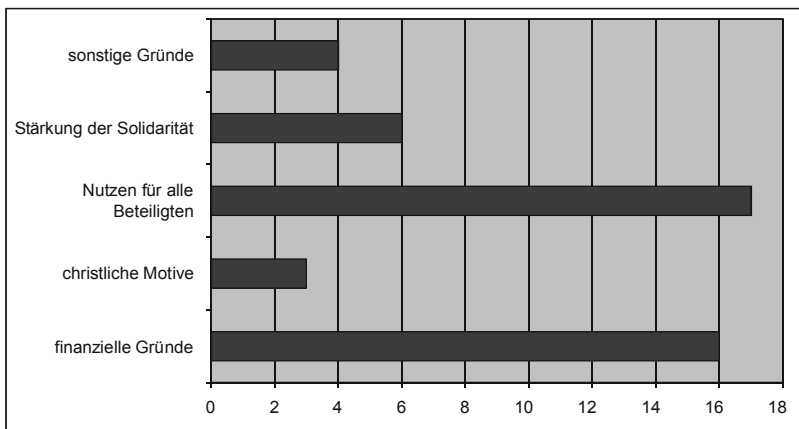


Abb. 43: Notwendigkeit, freiwilliges/ehrenamtliches Engagement in der Gesellschaft zu fördern (Entscheidungsträger/innen, n=46).

Unterschiede zwischen den einzelnen Bereichen Politik, Verwaltung und Kirche sind hierbei kaum zu erkennen; sie sind aber auch auf Grund der begrenzten Stichprobengröße kaum zu erwarten. Vereinzelt wird ein verstärktes Engagement auch mit erhofften Verbesserungen für die zu vertretenden Organisationen in Verbindung gebracht.

Erwartungen an die Arbeit der Freiwilligen-Zentren

39 Prozent der befragten Entscheidungsträger/innen schätzen die Erfolgsaussichten der Freiwilligen-Zentren als „gut“ bis sogar „sehr gut“

ein. Der Anteil derjenigen, die nur teilweise von einem Erfolg überzeugt sind, ist demgegenüber mit 42 Prozent etwas höher, die geäußerten Bedenken treffen dabei aber häufig weniger die Arbeit der Zentren direkt; es sind sehr oft Bedenken dergestalt, dass der Einsatz der Freiwilligen-Zentren *allein* nicht ausreicht, um die Einstellung zum freiwilligen Engagement in der Gesellschaft grundlegend zu verbessern. Sicher nicht zu Unrecht wird von den Befragten deshalb auch mehrfach darauf hingewiesen, dass die Freiwilligen-Zentren ein möglicher, jedoch noch kein hinreichender Baustein zu einer veränderten gesellschaftlichen Einstellung sein können.

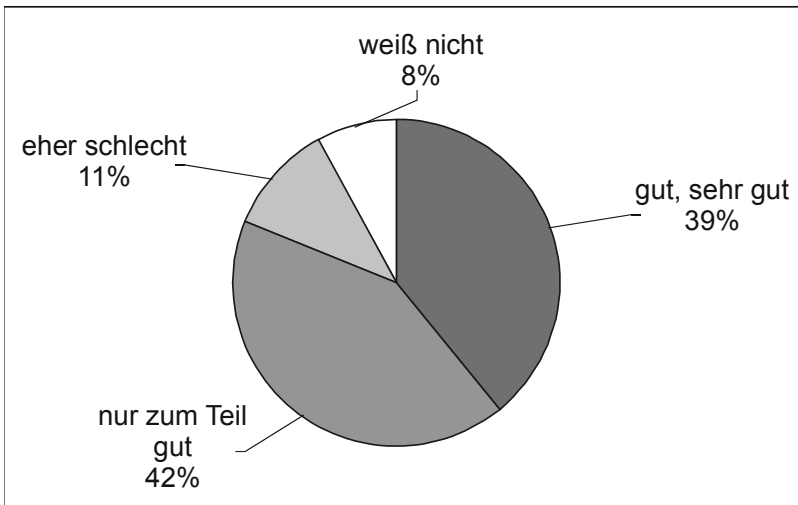


Abb. 44: Persönliche Einschätzung der Erfolgsaussichten der Freiwilligen-Zentren des DCV (Entscheidungsträger/innen, n=46).

Auf Grund des eingeschlagenen Auswahlverfahrens ist es eine nur wenig überraschende Feststellung, wenn 70 Prozent der an der Untersuchung beteiligten Entscheidungsträger/innen die Freiwilligen-Zentren (bzw. ein Freiwilligen-Zentrum) durch persönliche Besuche kennen. Die Häufigkeit solcher Besuche ist naturgemäß oft abhängig von der Position des oder der Befragten; sie erstreckt sich manchmal nur auf einen Besuch im Rahmen der Eröffnungsveranstaltung (dies gilt vor allem für einen größeren Teil der Vertreter/innen aus dem Bereich der Politik), teilweise sind es aber auch regelmäßige und häufige Besuche, von denen berichtet wird.

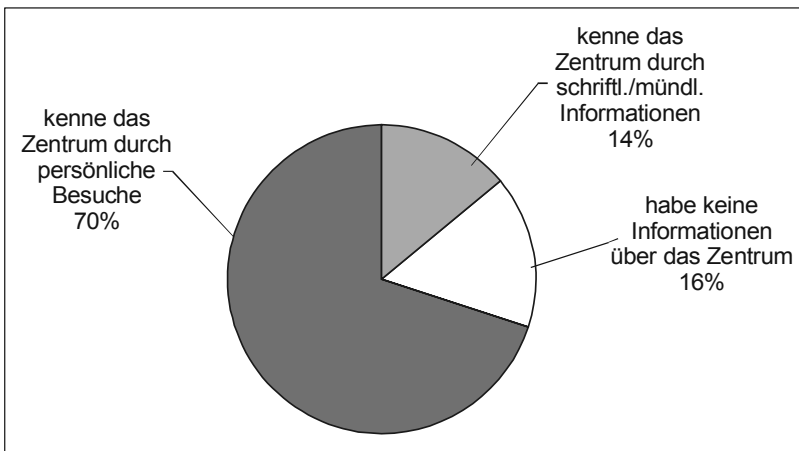


Abb. 45: Bekanntheit des Freiwilligen-Zentrums (Entscheidungsträger/innen, n=46).

Vor allem Vertreter/innen aus dem Bereich der Verwaltung kennen die Freiwilligen-Zentren oft nur auf Grund von Informationen oder Besuchen der Mitarbeiter/innen der Zentren. Vom Fehlen jeglicher Information über Freiwilligen-Zentren berichten 16 Prozent der Befragten. Diese Größenordnung mag auf den ersten Blick hin nicht dramatisch erscheinen, mit dem Wissen um die Vorgehensweise bei der Stichprobenbildung erscheint dieses Ergebnis allerdings schnell in einem anderen Licht. Die Mitarbeiter/innen in den Zentren waren nämlich aufgefordert, wichtige Entscheidungsträger/innen im Umfeld ihrer Zentren zu benennen, d.h. solche Persönlichkeiten, die Einfluss auf die weitere Förderung des Zentrums haben könnten. Unabhängig von der Frage, ob diese wichtigen Personen die Idee der Freiwilligen-Zentren nun unterstützen oder nicht, ist es nur sehr schwer nachvollziehbar, warum wichtige Informationen über die Arbeit der Zentren diesen Personenkreis nicht erreichen.

Einschätzungen der Erfolgsaussichten

Die Erwartung, eine einfache Antwort auf die Frage nach dem Beitrag, den Freiwilligen-Zentren zur Förderung des freiwilligen Engagements liefern können, zu erhalten, ist bei der ausgewählten Befragtengruppe kaum angemessen; genauso wenig angebracht wäre aber auch die Vorlage fester Antwortvorgaben. Indes dürften die von den Befragten genannten Bedenken typisch sein, wenn es um Diskussionen zur weiteren Förderung der Freiwilligen-Zentren geht:

„Die gesellschaftliche Anerkennung ist schwierig zu verbessern, die Rahmenbedingungen schon eher.“

„Hat gute Chancen, wenn es eine übergreifende Zusammenarbeit gibt.“

„Darf nicht vereins-/verbandsgebunden arbeiten.“

„Ist unterstützend, allerdings alleine zu wenig.“

„Es muss eine Menge getan werden; durch gute Pressearbeit wird es verbessert.“

„Ohne Rahmenbedingungen, die schon vorhanden sind, ist der Erfolg spärlich.“

„Ja, wichtig ist es dabei, sich Verbündete zu suchen z.B. Sozialpartner, Wohlfahrtsverbände.“

„Natürlich kann es die freiwillige Arbeit voranbringen und die notwendigen Rahmenbedingungen werden durch größeres Angebot verbessert, doch ob daraus auch eine gesellschaftliche Anerkennung folgt, ist schwer zu sagen, ist sicher offen, kräftiger Anschub ist vorhanden.“

„Politisch muss mehr getan werden.“

„Gesellschaftliche Anerkennung braucht im Dorf Zeit, nur langsamer Aufbau möglich, es wird eine Arbeit gefördert, die vorher eingeschlafen ist.“

„Ja, jedoch eine Anlaufzeit wird benötigt, nicht jeder ist bereit zu helfen.“

„Freiwilliges Engagement sollte ohne Verband/Kirche stattfinden; andere Wege zum Engagement sind zu bedenken.“

„Der Aufwand ist viel zu hoch.“

„Ja, ist ein Weg von vielen; schwierig ist die gesellschaftliche Anerkennung; es gilt noch immer das Motto: was nichts kostet, taugt nichts.“

„Der Anfang ist da, Funke ist jedoch noch nicht übergesprungen.“

Nicht überraschend ist zunächst die Feststellung, dass vor allem hinsichtlich der Finanzierung häufig Bedenken geäußert werden, müssen doch letztlich in jedem Einzelfall konkrete Lösungen gefunden werden. Immer wieder taucht bei der Beantwortung der Fragen, vor allem von politischer Seite, der Hinweis auf, dass man zwar bereit sei, die Idee der Freiwilligen-Zentren zu unterstützen, dass es hierbei aber immer um eine ideelle Förderung gehe, mit finanziellen Zusagen sei in der Regel nicht zu rechnen. Kaum weniger gewichtig erscheint den Entscheidungsträger/innen der Hinweis darauf, dass nur mit einer Fortsetzung der Beachtung durch die Medien und mit mehr Öffentlichkeitsarbeit den Zentren zugetraut wird, freiwilliges Engagement in der Gesellschaft zu fördern. Gerade die Aufrechterhaltung des Medieninteresses über die

Eröffnungsveranstaltung hinaus wird als entscheidender Faktor für das Überleben der Zentren immer wieder betont.

Gegenüber diesen zuvor geäußerten Bedenken, ist der Sorge um eine mögliche Überforderung der freiwillig Engagierten und der damit verbundenen Forderung nach einer Supervision, gerade durch die Konzeption der Zentren im Modellverbund, vergleichsweise leicht zu begegnen, da ja eine „professionelle“ Form von Vermittlung den Kern des Konzeptes darstellt. Auffallend unter den sonstigen, des Weiteren genannten Bedenken, was den Erfolg der Zentrumsarbeit betrifft, ist die immer wieder auftauchende Forderung einer stärkeren Loslösung der Freiwilligenarbeit vom Caritasverband und deren Einbindung in ein größeres Netz von Freiwilligenagenturen. Inwieweit sich solche Forderungen allerdings als realistisch für die Freiwilligen-Zentren des Modellverbundes erweisen könnten, ist wohl eher fraglich, braucht aber an dieser Stelle nicht weiter diskutiert zu werden.

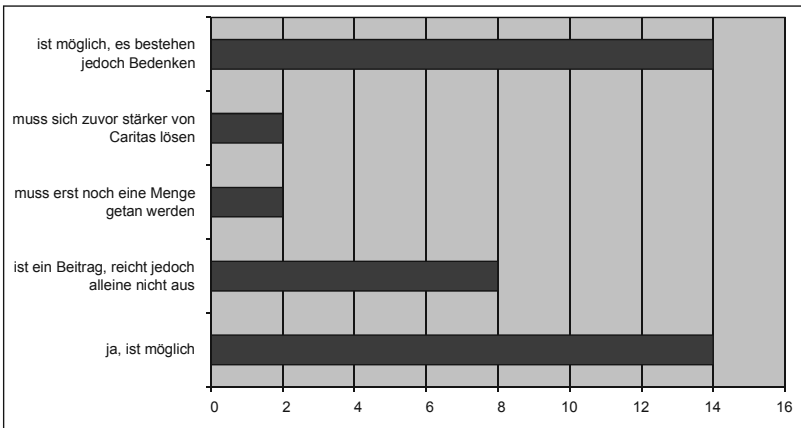


Abb. 46: Möglichkeit, mit Hilfe der Freiwilligen-Zentren freiwillige/ehrenamtliche Arbeit voranzubringen (Entscheidungsträger/innen, n=46).

Trotz der geäußerten Bedenken bleibt auf der Grundlage der vorliegenden Daten jedoch festzuhalten, dass von den 46 befragten Entscheidungsträger/innen 44 eine weitere Unterstützung ohne Einschränkungen zusagten, die verbleibenden beiden Befragten wären mit Einschränkungen bereit, die Idee der Freiwilligen-Zentren zu fördern.

3.3 Die Verwirklichung der Profildomänen aus der Perspektive der internen Evaluation

Der Deutsche Caritasverband hat einen ambitionierten Aufgabenkatalog für die neuen Einrichtungen der Engagementförderung zum Start des Modellverbands formuliert¹³³. Die Freiwilligen-Zentren sollten sich gleichermaßen als ‚Vermittlungsstellen‘, ‚Foren‘ und ‚Werkstätten‘ freiwilligen sozialen Engagements bewähren¹³⁴ und damit ein neuartiges Aufgabenprofil der Engagementförderung verwirklichen. Als Zielperspektive der „Vermittlung“ galt ein „gelingendes placement“¹³⁵, d.h. die richtige Person soll an den richtigen Ort vermittelt werden. Vorausgesetzt werden hierfür einerseits die Beratung von Menschen, die an einem Engagement interessiert sind, und andererseits die Arbeit mit Institutionen, die Freiwillige für ihre Belange gewinnen möchten. Mit „Foren sozialen Engagements“ sollten die Freiwilligen-Zentren Plattformen für den Erfahrungsaustausch und die Meinungsbildung in Fragen sozialen Engagements organisieren sowie die Interessensartikulation von Freiwilligen unterstützen¹³⁶. Schließlich sollten Freiwilligen-Zentren als „Werkstätten sozialer Aktion“ gemeinsam mit Sozialorganisationen und Freiwilligen kreative soziale Ideen verwirklichen helfen und zur Entstehung von selbstorganisierten Hilfestellungen beitragen.

Mit dieser Ausdifferenzierung von Arbeitsansätzen und Zugängen zu interessierten Menschen und Institutionen nehmen die Freiwilligen-Zentren für sich in Anspruch, angesichts der Vielfalt des freiwilligen Engagements und der Unterstützungsbedarfe einer „neuen Ehrenamtlichkeit“ adäquate Förderstrukturen zur Verfügung stellen zu können. Sie unterscheiden sich dabei konzeptionell von anderen Infrastruktureinrichtungen der Engagementförderung unter anderem

- durch den *intergenerationellen Ansatz*. Im Unterschied zu Seniorenbüros, Seniorengenossenschaften und anderen Initiativen für das „dritte Lebensalter“ ist die Ansprache unterschiedlicher Altersgruppen intendiert.
- durch einen *prononcierten Beratungsansatz*. Im Unterschied zu manchen „Ehrenamt-Börsen“ und manchen „Freiwilligen-Agenturen“ wird der individuellen, biografieorientierten Beratung von einzelnen Interessenten ein hoher Stellenwert eingeräumt.¹³⁷
- durch ein *integratives Verständnis der Förderung bürgerschaftlichen Engagements* im Sinne der situativ geforderten, person-orientierten

133 Siehe hierzu auch den Teil 2 in diesem Band.

134 Vgl. Baldas/Bock (1997, S.18).

135 Vgl. ebenda, S.14.

136 Siehe ebenda, S.10.

137 Siehe hierzu die Ausführungen unter 3.4.3.

Förderung des Engagements entweder innerhalb traditioneller Sozialorganisationen oder, außerhalb dieser Strukturen, werden insbesondere auch Formen der Selbstorganisation und Selbsthilfe unterstützt.

- durch eine *dezidierte Bejahung der Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit einer (modernisierten) Engagementförderung durch Wohlfahrts- und Sozialverbände* im Unterschied zu den wohlfahrtsverbandskritischen Positionen mancher Engagementförderungseinrichtungen, die sich stärker den „neuen sozialen Bewegungen“ zuordnen, wird ein konstruktiv ausgewogener Mittelweg beschrrieben.

Aus der Perspektive der internen Evaluation ist im Folgenden nun zu klären, inwieweit den Freiwilligen-Zentren eine Verwirklichung des Drei-Säulen-Modells gelungen ist und welche Leistungen im Einzelnen erbracht wurden.

3.3.1 Freiwilligen-Zentren als „Beratungs- und Vermittlungsstellen“

Dem konzeptionellen Ansatz des Modellverbunds wie der Grundorientierung der professionellen und freiwilligen Akteure im Management der örtlichen Einrichtungen¹³⁸ liegt das Verständnis zugrunde, dass die Beratungs- und Vermittlungsfunktion nur dann fachlich angemessen erfüllt werden können, wenn zwei korrespondierende Maximen verwirklicht werden:

- die *Interessentenorientierung* der Vermittlungstätigkeit und
- die *überinstitutionelle Orientierung* der Vermittlungsfunktion.

Den Selbstbeschreibungen der Mitarbeiter/innen in den Freiwilligen-Zentren entsprechend, nimmt die Informations- und Beratungsarbeit ihren Ausgang von den je individuellen biografischen Situationen, Motiven und Zielvorstellungen der an einem Engagement interessierten Bürgerinnen und Bürgern. Freiwilligen-Zentren stellen sich damit nicht als „Rekrutierinstrumente“ in den Dienst eines einzelnen Verbandes; die Bereitschaft von Bürgerinnen und Bürgern zum freiwilligen Engagement darf daher aus ihrer Perspektive nicht als „Verfügungsmasse“ zur Deckung ehrenamtlichen Handlungsbedarfs in Sozialorganisationen verstanden werden. Freiwilligen-Zentren respektieren die unterschiedlichen

¹³⁸ Vgl. dazu Konzepte der Freiwilligen-Zentren im Modellverbund des Deutschen Caritasverbandes (Baldas/Bock 1998); Halbjahresbericht Nr.1 der Freiwilligen-Zentren im Modellverbund, Freiburg i.Br. September 1997.

weltanschaulichen Bezüge und Gestaltungsformen ehrenamtlichen Engagements und versuchen, vielfältige, interessante und sinnvolle Engagementmöglichkeiten im lokalen Umfeld zu explorieren¹³⁹ und zu entwickeln.

Sie erbringen ihre Informations- und Beratungsleistungen in zwei Richtungen: Sowohl Einzelpersonen wie auch Institutionen, die an einem sozialen Engagement interessiert sind, sollen den Informations- und Beratungsservice von Freiwilligen-Zentren in Anspruch nehmen können, um ein je spezifisches passgenaues Engagementfeld zu finden bzw. kreieren zu können. Für ein solchermaßen gelingendes „matching“ sind sowohl die Fähigkeit des Beraters/der Beraterin, den Engagementwunsch im biografischen Kontext und hinsichtlich der Situation des Einzelnen verstehen zu können, als auch die Kenntnis der unterschiedlichen Engagementfelder und der jeweiligen Trägerorganisationen von entscheidender Bedeutung.

Der prinzipiellen „Ergebnisoffenheit“ der Informierung und Beratung einzelner Interessierter auf der einen Seite entspricht auf der anderen Seite die „Strukturoffenheit“ der Freiwilligen-Zentren bei ihrer Vermittlungszusammenarbeit mit sozialen und kulturellen Organisationen: Freiwilligen-Zentren vermitteln an alle non-profit-Organisationen (Kommunen, Verbände, Vereine, Pfarrgemeinden, Initiativen etc.) im lokalen Umfeld, soweit sie adäquate¹⁴⁰ Engagementfelder zur Verfügung stellen können. Entsprechend den Ergebnissen der laufenden Selbstevaluation der Freiwilligen-Zentren mittels der Kontaktdokumentations-Bögen¹⁴¹ haben 21 Freiwilligen-Zentren (15 Freiwilligen-Zentren im Modellverbund, 6 kooperierende Freiwilligen-Zentren der „zweiten Phase“) bis September 1999 insgesamt 3.115 *Einzelvermittlungen*¹⁴² getätigt.

Dieses quantitative Datum bildet freilich nur einen kleinen Ausschnitt der Leistungen der Freiwilligen-Zentren im Zusammenhang mit der Vermittlungstätigkeit. Im Regelfall sind einer „Einzelvermittlung“ mehrfache Kontakte und Gespräche zwischen Freiwilligen-Zentrum und Interessent/in vorausgegangen. Parallel hierzu waren Rücksprachen mit den Organisationen, in die vermittelt werden sollte, erforderlich. Diese Kontakte werden über die obige Zahl nicht dokumentiert. Auch die vielzähligen telefonischen, schriftlichen, mündlichen Auskünfte über die Möglichkeiten zum freiwilligen Engagement, sind in jener Summe nicht

139 Siehe hierzu 3.4.2 „Erhebung von Engagementfeldern“.

140 Vgl. hierzu 3.4.3.

141 siehe Anhang „Messinstrumente“.

142 Zur Kennzeichnung einer Einzelvermittlung siehe Abschnitt 3.1.2.

enthalten. Die Kontaktfrequenz im Rahmen der Vermittlungsleistungen liegt deshalb um ein Vielfaches höher als hier erfasst werden kann¹⁴³.

Ein Einwand, mit dem sich engagementfördernde Einrichtungen häufig auseinander zu setzen haben, lautet, dass es „immer nur die gleichen Menschen“ seien, die sich engagierten. Diese Einschätzung kann für die von den Freiwilligen-Zentren vermittelten Freiwilligen nicht bestätigt werden, denn der Anteil an Mehrfachvermittlungen in Freiwilligen-Zentren liegt nach den Ergebnissen der Selbstevaluation bei nur 20 Prozent. Anders formuliert: Die Normalität in einem Freiwilligen-Zentrum ist, dass *eine* Person in jeweils *einen* Tätigkeitszusammenhang hinein vermittelt wird. Darüber hinaus gibt es Menschen, die mehrfach in unterschiedlichen Bezügen tätig werden. Im Regelfall sind das allerdings keine dauerhaften Engagements, sondern punktuelle, aufgabenbezogene und zeitbefristete Einsätze.

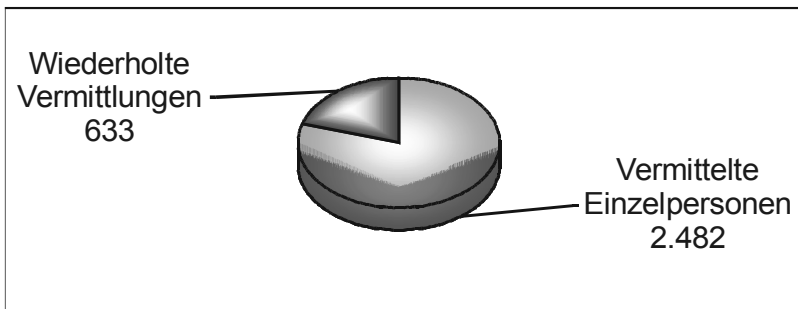


Abb. 47: Vermittlungsleistung der Freiwilligen-Zentren (n=21 Freiwilligen-Zentren).

Eine weitere wichtige Frage ist, ob und in wie vielen Fällen es nach der Vermittlung tatsächlich auch zu einem Einsatz kam. Darüber können die Freiwilligen-Zentren allerdings nicht immer sichere Auskünfte erteilen. Ob sie über diese Information verfügen, hängt davon ab, ob es gelungen ist, „Rückmeldungsverträge“ mit den Freiwilligen oder mit den Organisationen zu schließen. Wohl gehören solche Vereinbarungen in den meisten Freiwilligen-Zentren zum Standard-repertoire der Vermittlungstätigkeit. Aber nicht alle Organisationen haben sich an solche Verträge gehalten und eben auch nicht alle Freiwilligen; nicht immer haben Freiwilligen-Zentren diese Information abgerufen. Nach Kenntnis der be-

¹⁴³ Um die Kontaktfrequenz allerdings messen zu können, hätte jeder einzelne Kontakt dokumentiert werden müssen – unabhängig davon, ob er zu einem Ergebnis führte. Das hätte einen nicht vertretbaren Aufwand für die Selbst-evaluation des Zentrums bedeutet.

fragten Mitarbeiter/innen der Freiwilligen-Zentren waren mindestens 58 Prozent der vermittelten Freiwilligen auch zum Zeitpunkt unserer Erhebung noch tätig. Das zeigt, dass es den Freiwilligen-Zentren in mehr als der Hälfte der Fälle gelingt, durchaus dauerhaftere Engagementbezüge (von mehr als einem Jahr) herzustellen¹⁴⁴.

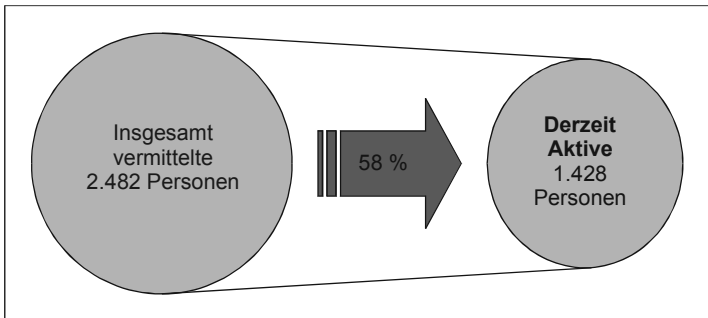


Abb. 48: Derzeit noch aktive Freiwillige (n=21 Freiwilligen-Zentren)

Was sind nach Kenntnis der Mitarbeiter/innen in den Freiwilligen-Zentren Gründe für den Ausstieg aus dem Engagement?¹⁴⁵ Die Nennungen lassen sich nach Ursachenkonstellationen, die einerseits mit der „Änderung der persönlichen Situation“ der Freiwilligen und andererseits mit den „strukturellen Bedingungen des Engagements“ zu tun haben, unterscheiden. Auffallend häufig wird von den Freiwilligen-Zentren der *Einstieg in eine Berufstätigkeit* als Grund für den Ausstieg aus dem freiwilligen Engagement genannt. Es lässt sich vermuten, dass freiwilliges Engagement für viele Menschen, die arbeitssuchend oder arbeitslos sind, eine instrumentelle Funktion bei der Überbrückung einer als defizitär erlebten persönlich-sozialen Situation hat. Für manche Freiwillige stellt das Engagement tatsächlich eine Möglichkeit dar, sich nach dieser krisenhaften Erfahrung gesellschaftlich wieder integrieren und somit sinn- und werthafte Existenzbezüge aufbauen zu können. Engagementberater/innen der Freiwilligen-Zentren berichten auch, dass manche Freiwillige mit dem Beginn eines Engagements die Hoffnung verbinden, sich „Türöffner“ zum Arbeitsmarkt zu erschließen.

144 Gefragt wurde im Abschlussbericht der Freiwilligen-Zentren, Nr.5 der Schriftenreihe des Modellverbands Freiwilligen-Zentren, Freiburg i.Br. September 1999, nach der Zahl der Vermittlungen seit Eröffnung des Freiwilligen-Zentrums und nach der Zahl der im September 99 noch tätigen Freiwilligen.

145 Die Frage in der Abschlussbilanz der Freiwilligen-Zentren lautete: „Was sind Ihrer Erfahrung nach die Hauptursachen und -motive für die Beendigung eines freiwilligen Engagements?“, vgl. Abschlussbericht der Freiwilligen-Zentren, Nr.17 der Materialien zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren. Freiburg i.Br., Dezember 1999.

Im Bereich struktureller Faktoren wird vorrangig genannt, dass der *Einsatz von vornherein zeitlich begrenzt* war. Erst danach werden *Schwierigkeiten mit der Einsatzstelle* verantwortlich gemacht: Disharmonien, mangelnde Wertschätzung und unangemessene Bedingungen. Der Umstand, dass hemmende Rahmenbedingungen der „Einsatzstelle“ nach Erfahrung der Freiwilligen-Zentren eine untergeordnete Rolle spielen, könnte damit zusammenhängen, dass es den Freiwilligen-Zentren tatsächlich gelingt, über die Auswahl von Engagementfeldern „passende Engagementbedingungen“ anbieten zu können und die Kooperationspartner der Freiwilligen-Zentren sich auf die Gestaltung von günstigen Rahmenbedingungen eingestellt haben.

Faktorenbündel 1: Änderung der persönlichen Situationen der Freiwilligen

- Aufnahme einer Berufstätigkeit
- Umzug in eine andere Stadt
- Änderung der familiären Situation (Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen, Kinder etc.)
- Krankheit des Freiwilligen

Faktorenbündel 2: strukturelle Bedingungen des Engagements

- von vornherein zeitliche Begrenzung des Engagements
- mangelnde Begleitung und Wertschätzung durch „Einsatzstelle“
- Vorstellungen der Einsatzstelle und des Freiwilligen passen nicht zueinander
- Freiwillige/r fühlt sich „überflüssig“

Abb. 49: Ursachen für die Beendigung des freiwilligen Engagements

Deutlich wird auch in diesem Zusammenhang, dass die Voraussetzung für ein Engagement bei vielen Engagierten eine biografische Anpassung mit entsprechenden Diskontinuitäten zur Folge haben kann: „Wenn ... bei den Ehrenamtlichen eine Verschiebung in den Relevanzsetzungen erfolgt bzw. andere biografische Ereignisse in den Vordergrund rücken, steht auch das ehrenamtliche Engagement zur Disposition.“¹⁴⁶ Diese aus der Erfahrung der Freiwilligen-Zentren zu bestätigenden, biografisch bedingten „Drehtür-Phänomene“ im freiwilligen Engagement greifen die Mitarbeiter/innen in ihrer Förderpraxis auf, indem sie

- Engagementberatungsgespräche anbieten,

¹⁴⁶ Jakob (1993, S.281).

- projektbezogene, zeitlich befristete Engagementformen offerieren,
- auf Wunsch des Interessenten eine Zeitbefristung vereinbaren und damit die Möglichkeit zum Ausstieg aus dem Engagement und ggf. zum Wiedereinstieg zu einem späteren Zeitpunkt offenhalten.

Freiwilligen-Zentren halten Engagementpotenziale und die Engagementbereitschaften von Bürgerinnen und Bürgern mithin auch dann für förderungswürdig, wenn sie sich organisationspolitisch eben nicht genau kalkulieren lassen. In diesen Fällen haben sich aus der Perspektive der Zentren nicht die Menschen zu ändern, sondern die Organisationsstrukturen den veränderten Orientierungen und Motivlagen anzupassen. Trotz einer Modellkonzeption, die die Offenheit der Vermittlungstätigkeit der Freiwilligen-Zentren in Aussicht stellt und Kooperation zum Prinzip erhebt, ist dem Modellverbund des Deutschen Caritasverbandes mancherorts durchaus die Skepsis begegnet, bei den Freiwilligen-Zentren könne es sich um „Rekrutierinstrumente“ eines Wohlfahrtsverbandes bei seiner Suche nach ‚neuen‘ Ehrenamtlichen handeln.

Die Ergebnisse der Selbstevaluation verweisen demgegenüber darauf, dass die Freiwilligen-Zentren *Vermittlungsleistungen* schwerpunktmäßig nicht für das eigene institutionelle Hinterland, sondern *breit gefächert für die Kooperationspartner im lokalen Umfeld erbringen*. Die Quote der „externen“ Vermittlungsleistung liegt bei über zwei Dritteln. Nur etwas über ein Viertel der Interessierten wurden an Engagementfelder vermittelt, die im engeren Sinne der „eigenen Organisation“ zugerechnet werden können. So vermittelten Freiwilligen-Zentren 10 Prozent der Freiwilligen an den eigenen Träger, 11 Prozent an eine kirchliche Gruppe und 6 Prozent an Kernaufgaben im Freiwilligen-Zentrum. In den Genuss von Vermittlungsleistungen kamen überwiegend zum Ersten außerkirchliche Gruppen, Initiativen und Vereine (22%), zum Zweiten andere Wohlfahrtsverbände (21%), zum Dritten öffentliche Träger (10%) und in den Freiwilligen-Zentren entstandene, selbstorganisierte Initiativen und Werkstattgruppen (10%). Der sehr geringe Anteil der Vermittlung an einzelne Hilfebedürftige mit 6 Prozent erklärt sich daraus, dass die meisten Freiwilligen-Zentren mit dem Angebot einer Vermittlung von Freiwilligen zu hilfebedürftigen Einzelpersonen ohne institutionellen Rahmen äußerst zurückhaltend waren oder sie aus konzeptionellen Gründen ablehnten¹⁴⁷.

147 Wesentliche Gründe für diese Zurückhaltung oder Ablehnung waren, dass die Vermittlung außerhalb von Organisationsstrukturen wesentlich mehr Zeitressourcen erfordert und einige Risiken auf Grund des fehlenden institutionellen Rahmens (Überforderung durch den Klienten; Unsicherheit über den Hilfebedarf; Schwierigkeit, eine Begleitung für den Freiwilligen zu organisieren etc.) in sich birgt.

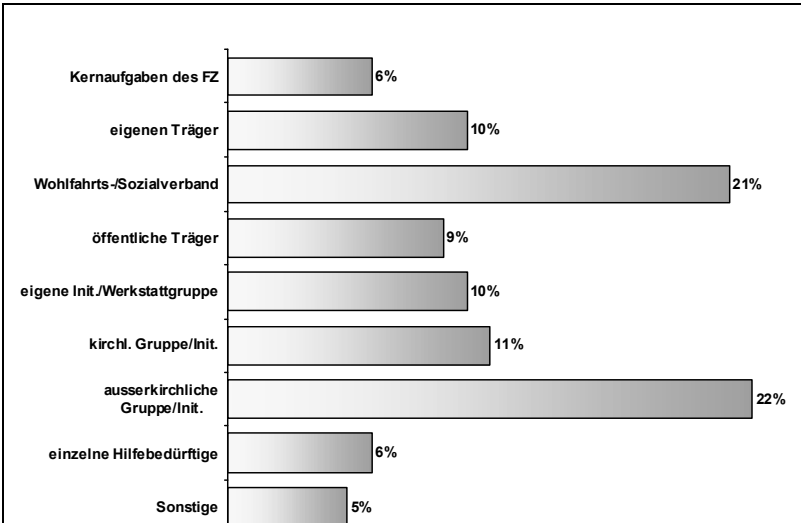


Abb. 50: Organisationen, an die Freiwilligen-Zentren vermittelt haben (n=21 Freiwilligen-Zentren).

Aufgrund dieser Befunde können die Freiwilligen-Zentren begründet von sich behaupten, dass sie im Funktionsbereich „Beratungs- und Vermittlungsstelle“ *überverbandliche Serviceleistungen für das lokale Umfeld* erbringen.

In welche Engagementfelder haben nun Freiwilligen-Zentren Interessenten vermittelt? Als Zielvorstellung wurde formuliert, „*sozial Engagierte an Institutionen und Organisationen zu vermitteln*“¹⁴⁸. Im Laufe der Modellverbundphase hat sich unserer Beobachtung nach der *konzeptionelle* Fokus von sozialen Engagementformen hin auf andere Formen freiwilligen Engagements erweitert. Wenn die Wünsche und Orientierungen der einzelnen Freiwilligen zum archimedischen Punkt der Engagementberatung und -vermittlung erklärt werden, ist eine solche Öffnung freilich nur folgerichtig. In der Praxis der Vermittlungstätigkeit spiegelt sich diese Perspektivenerweiterung allerdings kaum wider. Der Schwerpunkt der Vermittlung liegt mit etwa 74% eindeutig im sozialen Engagement. Mit 14 Prozent spielen kulturelle Engagementformen eine nachgeordnete Rolle. Engagementfelder im ökologischen, politischen, sportlichen und religiösen Bereich wurden in Freiwilligen-Zentren bislang kaum nachgefragt bzw. vermittelt.

148 Bock/Baldas (1997, S.18).

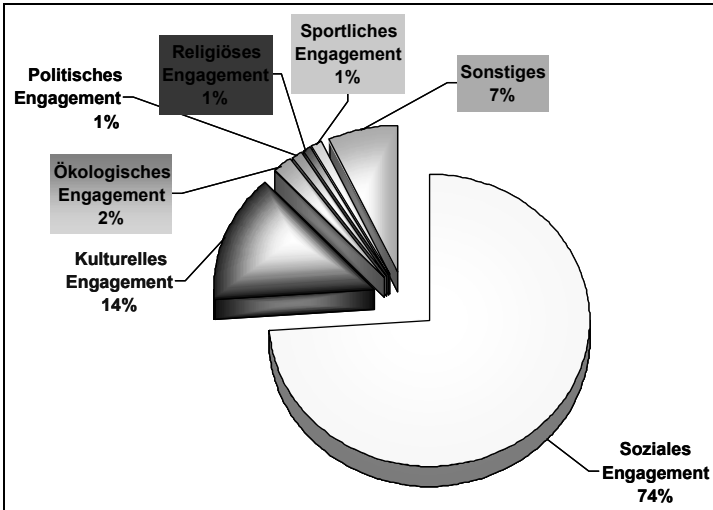


Abb. 51: Arten der vermittelten Engagementfelder (n=21 Freiwilligen-Zentren).

Was sind maßgebliche Gründe dafür, dass „soziales Engagement“ in Freiwilligen-Zentren eine derart hohe Bedeutung hat? Nach den Einschätzungen der Leiter/innen der Freiwilligen-Zentren sind vielfältige Gründe für die Präferenzierung sozialer Engagementfelder ins Feld zu führen.

Faktorenbündel 1: Bedingungen der Interessentenorientierung

- Orientierungsbedarf bei Wunsch nach sozialem Engagement
- erwartbare Kommunikationsintensität und Reziprozität in sozialen Engagementfeldern
- Freiwilliges Engagement wird von älteren Freiwilligen als „soziales Ehrenamt“ konnotiert
- Motiv „helfen“
- Ressource „Alltagskompetenz“ einsetzen

Faktorenbündel 2: Situationslogik

- Orientierungen und Angebotsstruktur der Freiwilligen-Zentren
- Geringerer Unterstützungsbedarf von hochspezialisierten „Ein-Themen-Organisationen“
- Imagetransfer durch Trägerverband

Abb. 52: Bedingungsgefüge für die Präferenzierung sozialer Engagementfelder in Freiwilligen-Zentren.

Der Orientierungs- und Unterstützungsbedarf von Menschen, die an einem sozialen Engagement interessiert sind, scheint gewachsen zu sein. Welche Möglichkeiten zum Engagement es im „sozialen Bereich“ gibt, erschließt sich nicht so leicht wie bei manchen spezialisierten kulturellen und ökologischen „Ein-Themen-Organisationen“ (z.B. Bund Naturschutz, Greenpeace), die häufig ihre freiwilligen Mitarbeiter mit System und ohne größeren Unterstützungsbedarf durch ein Freiwilligen-Zentrum aus spezifischen sozialen und kulturellen Milieus rekrutieren. Nach den Beobachtungen der Freiwilligen-Zentren erhoffen sich Interessenten im Engagementfeld soziale Nähe, Kommunikationsintensität und eine Reziprozität von Geben und Nehmen: Freiwillige wollen in das Gegenüber nicht nur „investieren“, sondern sie wollen häufig auch etwas für sich tun. Das von Freiwilligen häufig formulierte Motiv „ich tue etwas für andere und dabei etwas für mich“ steht selbstredend für diesen Zusammenhang.

Es sind vor allem Menschen in der zweiten Lebenshälfte, die Freiwilligen-Zentren aufsuchen¹⁴⁹. Sie verbinden ehrenamtliches, freiwilliges Engagement noch stärker mit sozialen Inhalten. Das häufig von Freiwilligen formulierte Motiv, helfen und dazu beitragen zu wollen, unmittelbare Notsituationen zu lindern oder zu beseitigen, steht in unmittelbarem Zusammenhang mit sozialem Engagement. Freiwillige wollen ihre Alltagskompetenzen stärker in soziale Engagementfelder einbringen können, wie etwa das Da-sein-können für einen Menschen, der ein verständnisvolles Gegenüber braucht; das Miteinander-reden oder Etwas-miteinander-tun-können; bei alltäglichen Verrichtungen helfen, Besorgungen machen oder Trost zusprechen können.

Wenn ein Freiwilligen-Zentrum von einem katholischen Wohlfahrtsverband getragen wird, dann sind selbstverständlich auch ein spezifischer Imagetransfer unvermeidbar und eine entsprechende Angebotspalette erwartbar: Wer zu einem Freiwilligen-Zentrum geht, erhofft sich zunächst kaum ein Engagementfeld wie etwa die „Mitarbeit im städtischen Museum“. Die Mitarbeiter/innen der Freiwilligen-Zentren sind zweifellos aufgrund ihrer überwiegend pädagogischen Ausbildung und ihrer institutionellen Einbindung in den Caritasverband für Möglichkeiten zum Engagement in sozialen Feldern stärker sensibilisiert. Die Angebotsstruktur der Engagementbörsen in den Freiwilligen-Zentren spiegelt diese Orientierung wider: Es sind – nicht nur, aber in erster Linie – soziale Engagementfelder, die von Freiwilligen-Zentren offeriert werden¹⁵⁰; d.h. jedoch nicht, dass damit ein ‚unpolitisches‘ Bürgerengagement gefördert würde.

149 Zur Altersstruktur der Vermittelten siehe 5.1.4.

150 Zu den offerierten Engagementfeldern siehe 3.4.2.

Für interessierte soziale und kulturelle Organisationen im lokalen Umfeld haben die Freiwilligen-Zentren gerade auch im Zuge der Vermittlungsarbeit und in der Ausgestaltung der „Forum-Funktion“¹⁵¹ vielfältige Beratungsleistungen und Know-how-Transfers erbracht. Als Advokaten des freiwilligen Engagements setzen sie sich dafür ein, dass

- der Einstieg in ein freiwilliges Engagement bewusst und klar gestaltet wird. Einerseits geht es um hinreichende Informationen für die Interessierten über die Bedingungen und Inhalte des Engagements, andererseits sollten sich die Verantwortlichen in den Organisationen ein Bild von den Kompetenzen und Orientierungen der Interessenten machen können;
- notwendige Rahmenbedingungen (Versicherungsschutz, Kompetenzregelungen, fachliche Begleitung, Mitgestaltungs- und Mitspracherechte, Kostenerstattung etc.) realisiert werden;
- immaterielle Gratifikationen für das Engagement entwickelt werden;
- ggf. ein Ausstieg aus dem Engagement bewusst und klar aufgezeigt wird.

Die Kooperation mit freiwilligen Mitarbeiter/innen sollte aus Sicht der Freiwilligen-Zentren als unverzichtbarer Bestandteil modernen Personalmanagements in Sozialorganisationen gesehen werden. Konkrete Verfahren und Hilfestellungen können in erfahrenen Freiwilligen-Zentren mittlerweile abgerufen werden.

- *Das Kennenlernen*

- Informationsbroschüre für Freiwillige erstellen (wer sind wir, was tun wir, was/wen brauchen wir, was erwarten wir, was bieten wir)
- Informationsabende anbieten und bei Interesse individuelle Vorstellungsgespräche arrangieren
- Klärungen bei einem Vorstellungsgespräch: Anforderungen der Organisation klar benennen, gegenseitige Erwartungen abklären, Motivation ansprechen, Regeln klar benennen (z.B. Schweigepflicht), Einsatzart, Ort und Zeit abklären; Anspruch auf Zuverlässigkeit, Versicherungsschutz und Kostenerstattung klären; Probezeit benennen oder Schnupperzeit ermöglichen; Absprachen treffen über Art und Umfang von Begleitung, Begleitperson vorstellen, Formen und Dauer eines möglichen Ausstiegs benennen

- *Die Einführung von Freiwilligen*

- Bekanntmachen im Mitarbeiterkreis
- Einführungsschulung, Basisseminar anbieten
- Patenschaft anbieten (z.B. ein Freiwilliger, der schon länger tätig ist, übernimmt Einarbeitung)

151 Vgl. 3.3.2 „Freiwilligen-Zentren als Foren freiwilligen Engagements“.

- Raum lassen, damit Freiwillige/r ihren/seinen Platz finden kann
- Teilnahme an Begleittreffen, Dienstbesprechungen, Projektgruppen
- Konzeption/Satzung überreichen und erläutern
- Haus/Räumlichkeiten/Arbeitsmaterial/Sicherheitseinrichtungen zeigen und erklären
- *Die Mitarbeit*
- Themenabende (Fortbildung) verpflichtend anbieten
- „Aufräumzeit“ (Reflexion) regelmäßig einplanen
- kleine Gruppen von Freiwilligen bilden
- Supervision anbieten
- Regelmäßig Information von Beruflichen an Freiwillige weitergeben
- Mitbestimmungsmöglichkeiten aufzeigen (z.B. Freiwillige wählen einen Sprecher oder Beirat)
- Freiwillige in die Öffentlichkeitsarbeit einbinden
- Freundliche Arbeitsatmosphäre schaffen
- Vertrauensperson als Ansprechpartner anbieten
- Kompetenzen regeln
- *Die Anerkennung*
- Freiwillige bei Gruppensitzungen bewirten und bei Einsatz beköstigen
- Räumlich gute Arbeitsbedingungen schaffen
- Dankeschönfest (oder „Fest der guten Taten“)
- Teilnahme am Betriebsausflug
- Teilnahme an Fort-/Weiterbildung gemeinsam mit Beruflichen
- Literatur zur Verfügung stellen
- Evtl. Ehrungen vornehmen
- Geburtstag nicht vergessen
- Babysitter besorgen
- Erstattung von Kosten
- Freiwillige versichern
- *Der Ausstieg*
- Entwicklung von Abschiedsritualen
- Tätigkeitsnachweis/Zeugnis ausstellen
- Dankeschreiben an Freiwillige (bitte keine Kopien!)
- Abschiedsgeschenk
- Abschiedsfeier
- Die Würdigung der Arbeit mit individuellen Erfahrungen in der Organisation kann entscheidend sein für weiteres Engagement!

Abb. 53: Tipps von Freiwilligen-Zentren für die Kooperation mit Freiwilligen in Organisationen¹⁵²

¹⁵² Auszug aus dem Arbeitsheft „Anforderungsprofile und Anreizsysteme“ des Freiwilligen-Zentrums Mönchengladbach. Es ist dies eine Handreichung für Organisationen, die ihre Freiwilligen-Kultur neu gestalten wollen.

3.3.2 Freiwilligen-Zentren als „Foren freiwilligen Engagements“

Wie haben die Freiwilligen-Zentren die Vorstellung realisiert, sie könnten als „Foren freiwilligen Engagements“ Plattformen für das Gespräch mit und zwischen den Freiwilligen organisieren, den fachpolitischen Diskurs des professionellen Umfelds anregen und das lokale „Engagementklima“ positiv beeinflussen? Welche Funktionen erfüllen diese Foren und welche konkreten Mittel und Inhalte haben die Freiwilligen-Zentren gewählt ?

Die um einen Zwischen- bzw. Abschlussbericht gebetenen 21 Freiwilligen-Zentren gaben an, insgesamt 580 „Foren freiwilligen Engagements“ veranstaltet zu haben. Das ist eine eindrucksvolle Zahl, die auf die Bedeutung dieses Profildbereichs für die praktische Arbeit verweist. Wenn Freiwilligen-Zentren Foren veranstalten, organisieren sie unter anderem Gesprächskreise, Diskussionen, zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen, gemeinsame Projekte mit Initiativen und Verbänden, Fortbildungen und Workshops, um in einer breiten Öffentlichkeit „Produktbewusstsein“ und „Problembewusstsein“ herzustellen. „Problembewusstsein“ will relevante Zielgruppen aufschließen für die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit der Förderung freiwilligen Engagements in der „Bürgergesellschaft“. Ein „Produktbewusstsein“ zu entwickeln heißt, für das „hauseigene Produkt“ freiwilliges Engagement zu werben und für dessen Inanspruchnahme zu motivieren.

Freilich dienten viele Foren in der Aufbau- und Entwicklungsphase der Freiwilligen-Zentren auch dem Zweck, die neue Einrichtung in das lokale Umfeld einzuführen und bekannt zu machen, zumal ein „Freiwilligen-Zentrum“ zunächst ja gleichsam selbst ein „erklärungsbedürftiges Produkt“ ist. Die mehrschichtigen Begründungszusammenhänge für seine Institutionalisierung müssen dargestellt, im politischen und fachpolitischen lokalen Netzwerk muss um Vertrauen geworben und das Leistungsprofil transparent gemacht werden. Ferner nutzten viele Freiwilligen-Zentren die Forums-Idee, um Kooperationsbeziehungen zu anderen sozialen und kulturellen Einrichtungen herzustellen und einen Wissens- und Erfahrungs-Transfer zwischen Freiwilligen und/oder mit Institutionen zu organisieren.

- Austauschtreffen für vermittelte Freiwillige
- Formulierung und Verabschiedung von Resolutionen der Freiwilligen zur Unterstützung des freiwilligen Engagements durch die Politik
- Vorträge von Fachreferenten zum Thema „Bürgerschaftliches Engagement“
- Messestände
- Diskussionsveranstaltungen zu ausgewählten Problemstellungen des freiwilligen Engagements (z.B. „Was passiert, wenn was passiert?“ – Versicherungsschutz im Ehrenamt)
- Gesprächsforum zum Thema „Lokalpolitik und freiwilliges Engagement“
- Gesprächsabend zur Freiwilligen-Arbeit in Europa
- Informationsveranstaltung zu Freiwilligendiensten für Jugendliche
- „Tage der offenen Tür“ des Freiwilligen-Zentrums
- Diskussionsveranstaltung zum „Tag des Ehrenamts“
- Informationsveranstaltung für ältere Menschen, die sich für Engagement interessieren
- Podiumsdiskussion zum Thema „Jugendliche und Freiwilliges Engagement“
- Präsentation neuer ehrenamtlicher Initiativen und Selbsthilfegruppen vor Ort
- „Kamingespräche“ mit Entscheidungsträgern über die Förderung freiwilligen Engagements
- Kooperationsveranstaltung mit Straffälligenhilfe zur Gewinnung von Freiwilligen
- Vorträge und Diskussionsveranstaltung zu gesellschaftspolitischen Themen (Balkankonflikt, Pflegeversicherung etc.)
- Schnuppernachmittage für interessierte Bürger/innen
- Fachaustausch von Beruflichen, die Freiwillige in ihren Organisationen unterstützen
- Diskussionsveranstaltung zum Thema „Grenzen des Helfens und der Helferrolle“
- Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Gruppen leiten lernen“ für Leiter/innen von Selbsthilfegruppen

Abb. 54: Beispielhafte Inhalte von „Forum-Veranstaltungen“.

Der Vielfalt dieser Handlungsansätze entspricht eine Vielzahl von Zielgruppen, welche die Freiwilligen-Zentren in die Foren freiwilligen Engagements zu integrieren suchten. Foren wandten sich schwerpunktmäßig an

- politische Entscheidungsträger/innen im lokalen und regionalen Umfeld,
- Vertreter/innen des professionellen lokalen Netzwerks,

- Vertreter/innen von Kirche und Kirchengemeinden,
- Freiwillige, die vermittelt wurden,
- interessierte Bürgerinnen und Bürger,
- lokale Engagementgruppen (Selbsthilfegruppen, Initiativen),
- lokale, regionale und überregionale Medien.

Die Funktionen der Foren lassen sich im Einzelnen wie folgt beschreiben: In der Planungs- und Aufbauphase galt es zunächst, das Freiwilligen-Zentrum und sein Leistungsprofil bekannt zu machen und teilweise auch das Vorurteil bezüglich einer etwaigen einseitigen, wohlfahrtsverbundlichen Interessenbindung auszuräumen. Es musste aufgezeigt werden, dass eine strukturelle Offenheit von Freiwilligen-Zentren eine methodische Voraussetzung ist, um Freiwilligen-Arbeit angemessen leisten zu können. Nur durch Kooperation lässt sich etwa die Vermittlungsfunktion verwirklichen und dazu beitragen, das lokale Engagement-Klima zum Besseren zu wenden. Es galt, in mannigfaltigen Gesprächsforen Kooperationsmöglichkeiten und -notwendigkeiten zwischen dem Freiwilligen-Zentrum und interessierten (professionellen) Akteuren im Umfeld aufzuzeigen und konkrete Kooperationsfelder anzubieten. So waren die Freiwilligen-Zentren unter anderem sehr erfolgreich bei der Gewinnung von Mitwirkenden für ihre Fachbeiräte und Kuratorien, mittels derer sie eine breitere Basis für ihre Einrichtung schufen¹⁵³.

Im Rahmen von zahlreichen Veranstaltungen informierten sie teils unter Einbeziehung von renommierten Referent/innen über Begründungszusammenhänge der Engagementförderung und versuchten, ihre Tätigkeit vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftspolitischer Diskurse und einer zivilgesellschaftlichen Perspektive verstehbar zu machen. Eine erste Erschließung vorhandener Engagementpotenziale kann über die Lösung des „Informationsproblems“ bewerkstelligt werden: Freiwilligen-Zentren müssen Auskunft darüber geben können, welche Engagementfelder es mit welchem Anforderungsprofil im lokalen Umfeld gibt. Die Darstellung dieses „Marktes der Engagementmöglichkeiten“ war daher vielfach Gegenstand von Forum-Veranstaltungen.

Mit den „Foren freiwilliges Engagement“ zielten die Freiwilligen-Zentren zudem darauf ab, das Thema „Freiwilliges Engagement“ auf die (lokal-)politische Agenda (agenda-setting-Funktion) zu setzen. Sie luden politische Entscheidungsträger/innen aller Parteien ein, um sie für die gesellschaftspolitische Bedeutung der Förderung vorhandener Engagementpotenziale zu sensibilisieren und notwendige lokale Handlungsstrategien zu erörtern. Vielfach konnten Freiwilligen-Zentren dazu beitragen,

153 Vgl. hierzu 3.4.6 „Netzwerkarbeit im lokalen Umfeld“.

dass Problemstellungen „rund ums Ehrenamt“ in Sozialausschüssen, Stadtratssitzungen und Parteiversammlungen diskutiert wurden. „Foren“ sind Freiwilligen-Zentren schließlich auch für die Interessensorganisation der Freiwilligen selbst: Sie organisieren einen Ort, an dem aktuelle gesellschaftspolitische Problemstellungen formuliert und gegebenenfalls in Werkstatt-Aktionen bearbeitet werden können. Sie schaffen Räume für die Interessensartikulation von Freiwilligen in Bezug auf die Gestaltung von Rahmenbedingungen (rechtliche und politische Unterstützung des freiwilligen Engagements).

Offene Forum-Veranstaltungen stellten darüber hinaus Plattformen zur Verfügung für die Aktion, Reflexion und den Austausch von Aktiven. Freiwillige konnten dort als Referenten ihr Expertenwissen einbringen (z.B. zu Erziehungsfragen mit anschließender Gründung eines Gesprächskreises), sich mit Freiwilligen aus benachbarten Engagementfeldern (z.B. Altenheim- und Krankenhausbesuchsdienst) treffen, um sich auszutauschen. Dort konnten Menschen, die einem Engagement bislang noch skeptisch gegenüber standen, Aktive treffen. Forum-Veranstaltungen dienten nicht zuletzt auch in Gestalt von „Runden Tischen“ dem wechselseitigen Know-how-Transfer zwischen Freiwilligen-Zentren und interessierten Sozialorganisationen. Gegenstand waren dabei häufig die Erfahrungen aus der Praxis der Freiwilligen-Zentren, die Diskussion von Qualitätsstandards bei der Unterstützung des freiwilligen Engagements und die Übermittlung von bewährten Strategien der Engagementförderung. Hierbei boten Forum-Veranstaltungen Gelegenheiten, Kooperationen mit Partnerorganisationen zu realisieren und ein gemeinsames Vorgehen in Teilsektoren der Engagementförderung zu vereinbaren.

Um die Forums-Funktionen angemessen verwirklichen zu können, stellen sich auf der Ebene der Mitarbeiter-Kompetenz unter anderem

- Vertrautheit mit den Bedingungen des sozial-räumlichen Umfeldes,
- Verständnis für das lokalpolitische Geschehen,
- Informiertheit über aktuelle Problemstellungen sozialer und kultureller Arbeit,
- Diskurs- und Präsentationsfähigkeiten sowie
- Kooperations- und Organisationsfähigkeiten

als unverzichtbare fachliche Eigenschaften dar. Nicht alle Freiwilligen-Zentren konnten aufgrund ihrer Ausstattung mit beruflichem Personal den oben beschriebenen Markt der Möglichkeiten in Gänze realisieren. Einige Freiwilligen-Zentren jedoch haben sich durch ein hochgradiges Engagement im „Forum“-Bereich in ihrem lokalen Umfeld als zentrale

Impulsgeber und „Netzwerker“ freiwilligen Engagements etablieren können.

- Implementierungs- und Organisationsentwicklungs-Funktion
 - Bekanntmachung des Freiwilligen-Zentrums und seines Leistungsprofils
 - Darstellung von Kooperationsmöglichkeiten zwischen Freiwilligen-Zentren und interessierten Akteuren
 - Gewinnung von Kooperationspartnern aus dem lokalen Umfeld
- Informationsfunktion
 - Aufzeigen von Begründungszusammenhängen der Engagementförderung
 - Verbesserung der Transparenz von Engagementmöglichkeiten im lokalen Umfeld
- Problematisierungs- und agenda-setting-Funktion
 - Unterstützung der Interessenorganisation und -artikulation der Freiwilligen
 - Bewusstmachung von mangelhaften rechtlichen, politischen und organisationsstrukturellen Rahmenbedingungen des freiwilligen Engagements
 - Begründung der Notwendigkeit einer infrastrukturellen Engagementförderung
 - Problematisierung von gesellschaftspolitisch relevanten Phänomenen (z.B. Pflegeversicherung)
- Motivierungsfunktion
 - Unterstützung des Austausches von Freiwilligen
 - Gewinnung von interessierten Freiwilligen
 - Plattform für die Selbstartikulation von Freiwilligen
- Know-how-Transfer
 - Vermittlung von Erfahrungen aus der Arbeit des Freiwilligen-Zentrums
 - Diskussion von Qualitätsstandards in der Freiwilligen-Arbeit
 - Vermittlung von Strategien der Engagementförderung
- Vernetzungsfunktion
 - Formulierung von Kooperationsangeboten
 - Definierung von Kooperationsbedarfen zur Unterstützung des freiwilligen Engagements im lokalen Umfeld
 - Organisierung von Kooperationsveranstaltungen

Abb. 55: Funktionen des „Forum freiwilliges Engagement“.

3.3.3 Freiwilligen-Zentren als „Werkstätten sozialer Aktion“

Insbesondere mit der „Werkstatt“-Idee trägt der Modellverbund der Entwicklung Rechnung, dass viele Engagierte auf der Suche nach „selbstinszenierten Gemeinschaften“¹⁵⁴ sind, die sich der Lösung eigener und/oder sozialer Probleme annehmen. Freiwilligen-Zentren verstehen sich als Initiatoren und Partner von solchen selbstorganisierten Hilfeinitiativen oder selbsthilfebezogenen Gruppen, die ihr Engagement außerhalb traditioneller Strukturen entfalten wollen. Das Aufgabenprofil „Werkstatt“ birgt, so haben die Erfahrungen von Freiwilligen-Zentren während der Modellphase bereits in Ansätzen deutlich gezeigt, ein erhebliches Innovations-Potenzial für die Ausgestaltung lokaler Unterstützungsstrukturen in Partnerschaft mit engagierten Bürgerinnen und Bürgern. Mit den Werkstätten offerieren Freiwilligen-Zentren die Möglichkeit zum Engagement in selbstorganisierten Zusammenhängen mit gering formalisierten Strukturen. Sie können die Brücke bauen zwischen einem institutionell nicht oder nicht zureichend befriedigten Solidaritätsbedarf im lokalen Umfeld – der Unterstützungsbedürftigkeit von Menschen, die von Notlagen bedroht oder betroffen sind – und der Solidaritätsbereitschaft engagierter Bürger.

Freiwilligen-Zentren können sich in diesem Zusammenhang als Katalysatoren für die Wahrnehmung sozialer Brennpunkte und Moderatoren der Organisation von selbstorganisierten Lösungsansätzen entwickeln, wenn sie den Werkstatt-Auftrag aktiv auslegen und mit einer „Gehstruktur“ versehen. Das bedeutet, gemeinsam mit Lebenswelt-Expert/innen und Professionellen im lokalen Umfeld Suchbewegungen zu unternehmen, um Unterstützungsbedarfe zu erkunden und zu eröffnen. Solche Problemstellungen sollen in einem partnerschaftlichen Diskurs von betroffenen und engagierten Bürgern und Sozialorganisationen verifiziert und auf die Selbstorganisation von Lösungsmöglichkeiten hin befragt werden. Im Sinne der „strengths-Perspektive“ der „Empowerment“-Orientierung¹⁵⁵ fragen Freiwilligen-Zentren nach vorhandenen Fähigkeiten, Potenzialen und Möglichkeiten zu autonom organisierter Unterstützung und Selbsthilfe. Sie stimulieren über die Veröffentlichung von Engagementbedarfen die Entstehung von Hilfestrukturen und leisten „Hebammendienste“ bei Gruppen Gründungen. Sie bieten entstandenen Selbsthilfegruppen einen Transfer von immateriellen (z.B. Information, Beratung) und materiellen Ressourcen (z.B. Räume) an und begleiten sie auf Wunsch. Häufig geschieht die „Werkstatt“-Arbeit gemeinsam mit Kooperationspartnern, die eine stärkere Nähe zur Lebenswelt von Be-

154 Puch (1988).

155 Zum Empowerment-Ansatz Sozialer Arbeit vgl. u.a. Herriger (1997); Stark/Adams (1996).

troffenen haben (z.B. die Zusammenarbeit mit einem Krankenhaus-Sozialdienst, um einen Besuchsdienst zu gründen). Schließlich bauen Freiwilligen-Zentren auch Werkstatt-Gruppen auf, die das Management und die Steuerung des Freiwilligen-Zentrums übernehmen (z.B. Gruppe für Öffentlichkeitsarbeit)¹⁵⁶.

Insgesamt haben die um eine Zwischen- bzw. Abschlussbilanz gebeten 21 Freiwilligen-Zentren im Modellzeitraum zur Entstehung von ca. 80 Werkstattgruppen bzw. Werkstatt-Aktionen beigetragen. Die „Werkstatt-Arbeit“ bezieht sich dabei auf folgende Bereiche:

- bei 37 Prozent der „Werkstätten“ handelt es sich um die Unterstützung der Entstehung selbstorganisierter sozialer Unterstützerguppen,
- 13 Prozent der Leistungen können als „soziale und kulturelle Vernetzungsprojekte“ gekennzeichnet werden,
- in 10 Prozent der Fälle wurden soziale und psychosoziale Selbsthilfegruppen initiiert,
- in weiteren 10 Prozent wurden Freizeitgruppen und kulturelle Interessengruppen gegründet,
- 14 Prozent der Leistungen waren der Unterstützung (Ressourcen- und Know-how-Transfer) von bestehenden selbstorganisierten bzw. selbsthilfebezogenen Gruppen gewidmet,
- weitere 10 Prozent bezogen sich auf die Initiierung von Konzeptions-Werkstätten und Fortbildungen
- und 5 Prozent der Leistungen dienten der Entwicklung von „pro-domo-Initiativen“ wie etwa der Gründung von Engagementberatungs-Gruppen oder Gruppen, die die Öffentlichkeitsarbeit des Freiwilligen-Zentrums unterstützen.

¹⁵⁶ Zur Einbindung von Freiwilligen in die Steuerung eines Freiwilligen-Zentrums vgl. näherhin 3.4.3.



Abb. 56: Aktivitäten der Freiwilligen-Zentren im Profilbereich „Werkstatt sozialer Aktion“.

Mit der folgenden Übersicht soll ein Einblick gegeben werden in einige Gruppen und Aktionen der „Werkstatt-Arbeit“:

Werkstattinitiative	Ziele und Inhalte der Initiative
Projekt „Vogelvoliere“	Vernetzung von Vogelzüchtervereinen und Altenheimen, um Tierhaltung zu unterstützen
„Sitting-Dienst“ für pflegebedürftige Senioren	Zeitweise Entlastung für pflegende Angehörige
„Freiwillig in der Flüchtlingshilfe tätig“	Unterstützung der Gewinnung von Freiwilligen in der Flüchtlingshilfe
KiKo – Kinderhilfe für Kolumbien	Unterstützung für behinderte Kinder in Kolumbien durch Gründung eines Fördervereins
Handwerkerdienst	Übernahme von Kleinreparaturen für sozial und materiell bedürftige Menschen
Projekt „Lebensbaum“ - intergenerationelle Begegnung	Patenschaften zwischen Senior/innen und Kindergärten; Einrichtung einer Zeitzeugenbörse
Tauschring	Durch Tausch von Sach- und Dienstleistungen sollen Nachbarschaftshilfe und lokale Ökonomie gefördert werden
Kosovo-Projekt	Hilfe und Unterstützung für Flüchtlinge aus dem Kosovo, die am Standort des Freiwilligen-Zentrums Aufnahme gefunden haben
Projekt „Bauerplay“	Als „problematisch“ geltende Jugendliche engagieren sich in einem 14tägigen Einsatz bei Schweizer Bergbauern
Hospizgruppe	Begleitung Schwerkranker und Sterbender
Projekt „Möbeldienst“	Hilfe bei der Suche und dem Transport von Einrichtungsgegenständen für sozial benachteiligte Menschen
GleichSinn	Interessens- und Wissensbörse
Bewerbertraining für ausländische Mitbürger/innen	Eine Consulting-Firma wurde gewonnen, die in freiwilligem Engagement Bewerbertraining verwirklicht hat
Schuldnerberatung im Klinikum	Freiwillige bietet im Klinikum Schuldnerberatung an
Fahrradwerkstatt in Wohnunterkunft	Reparatur von Fahrrädern gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen

Werkstattinitiative	Ziele und Inhalte der Initiative
„Offene Beratung“ in Kirchengemeinde	Freiwillige bieten, unterstützt von Fachleuten, in einer Kirchengemeinde Beratung in allgemeinen Lebensfragen an
Lotsendienst im Krankenhaus	Begrüßung der neuen Patienten, Hilfe bei der Anmeldung, Begleitung auf die Station
Fahrdienst für Blindenverein	Blinde Frauen und Männer werden zu Hause abgeholt und zum Schwimmbad gefahren
Lehrstellensuche mit Jugendlichen	Gemeinsam mit kath. Betriebsseelsorge sollen Jugendliche bei der Lehrstellensuche unterstützt werden
Initiative Eine-Welt-Verkauf	Verkauf von Produkten aus Entwicklungsländern
Stadtteilfehrer	Aktualisierung eines Stadtteilratgebers
Radiogruppe	Produktion von Radiosendungen für Bürgerfunk rund um das Thema „freiwilliges Engagement“
Besuchsdienst im Seniorenheim	Begleitung und Betreuung von Heimbewohner/innen
Krankenhausbesuchsdienst	Besuch am Krankenbett
Familiendienst „Menschen helfen Menschen“	Kurzfristige Unterstützung von in Not geratenen Familien und älteren Menschen
Projekt adcards	Herstellung von pfiffigem Werbematerial durch Grafikstudenten, das für freiwilliges Engagement motivieren soll

Abb. 57: Beispiele für selbstorganisierte Unterstützerguppen/-aktionen.

Die Beispielliste macht deutlich, dass es sich bei den selbstorganisierten Unterstützerguppen um zumeist kleine Initiativen handelt, die in überschaubaren Zusammenhängen bisweilen zeitlich befristete Hilfen organisieren. Freiwilligen-Zentren haben häufig die Startimpulse für die Gründung solcher Gruppen gegeben. Ihre weitere inhaltliche Ausgestaltung freilich bleibt in der Autonomie der Freiwilligen, die diese Gruppen tragen. Freiwilligen-Zentren entlasten die Gruppen häufig durch die Übernahme von Aufgaben im Bereich Verwaltung und Öffentlichkeitsarbeit; sie übernehmen teilweise koordinierende Funktionen (z.B. die „Einsatzplanung“) und beraten die Gruppen, wenn dies notwendig und gewünscht ist. Sichtbar wird auch, dass die Werkstatt-Arbeit stark auf die lokalen Bedingungen reagiert. Sie zielt in lokale „Angebots-Lücken“,

wenn andernorts bewährte Initiativen (wie etwa ein Hospiz-Verein oder ein Eine-Welt-Laden) fehlen oder Infrastrukturen zur Förderung der Selbsthilfe nicht vorhanden sind. Vor der Gründung von selbstorganisierten Gruppen ist es nach Erfahrung der Freiwilligen-Zentren höchst sinnvoll, nach vergleichbaren Initiativen im lokalen Umfeld Ausschau zu halten, um Verdoppelungen von Angeboten und damit Konkurrenz zu vermeiden. Wenn selbsthilfeunterstützende Infrastrukturen fehlen, übernehmen sie auch Teilleistungen von sog. Kontaktstellen für Selbsthilfegruppen, wie die nachfolgende Auswahl von Förderungen (psycho-) sozialer Gruppen zeigt.

Selbsthilfegruppe	Leistungen des Freiwilligen-Zentrums
Arbeitskreis Selbsthilfe	Koordination, Begleitung und Förderung einer Arbeitsgruppe aus Vertreter/innen von Selbsthilfegruppen
Selbsthilfegruppe Depression	Kostenlose Überlassung von Räumlichkeiten, Beratung in der Gründungsphase
Mutter-Kind-Gruppe	Raumangebot
Gruppe „Verwaiste Eltern“	Anfängliche Begleitung bei den Gruppentreffen, Unterstützung bei Öffentlichkeitsarbeit
Frauen-Gesprächsgruppe	Unterstützung bei der Planung, Organisation von Räumen
Selbsthilfegruppe „Abnehmen“	Öffentlichkeitsarbeit, Vermittlung von Interessenten, Raumangebot
Alleinerziehenden-Selbsthilfegruppe	Fortbildung, Praxisberatung

Abb. 58: Einige Beispiele für die Unterstützung von Selbsthilfegruppen.

Nicht alle Freiwilligen-Zentren haben sich als die eingangs beschriebenen Katalysatoren von lokalen Hilfebedarfen formieren können. Dazu bedarf es wesentlich mehr Zeit sowie in einigen Fällen besserer Personalressourcen und einer höheren Zahl von Engagementbereiten, die sich eigenverantwortlich auch an der Steuerung der Initiativ-Arbeit beteiligen. Wohl haben fast alle Zentren neue Selbsthilfe- und Selbstorganisations-Strukturen ausgebildet. Bei der Durchsicht der „Werkstätten“ drängt sich aber der Eindruck auf, dass dieser Profildbereich noch sehr fragil ausgebildet ist und der praktische Nachweis mancherorts noch aussteht, dass Freiwilligen-Zentren wirkungsmächtige bürgerschaftliche Sozial-Initiativen zu gründen vermögen. Eine wichtige Entwicklungsperspektive, die bislang zu wenig von den Freiwilligen-Zentren

in den Blick genommen wurde ist, die von Notlagen betroffenen oder bedrohten Menschen selbst zu gemeinschaftlicher Aktion zu ermutigen.

Freiwilligen-Zentren sollten sich mit ihrem wachsenden Know-how in Gruppenberatung und Engagementstimulierung sowie in Selbstorganisationsprozesse in Stadtteilen und sozialen Brennpunkten einbringen. Gemeinsam mit Betroffenen und Beruflichen vor Ort könnten Werkstätten entwickelt und eine Ermutigung zum sozialen Engagement in eigener Sache unterstützt werden. Gerade in kleinräumigeren Zuständigkeitsbereichen von Freiwilligen-Zentren würde sich eine stärker gemeinwesenorientierte Handlungsausrichtung anbieten. Der Gefahr einer „Vernichtung“ der Engagementförderung durch die Konzentration auf die Abwicklung von Vermittlungen sollten die Freiwilligen-Zentren durch eine engagierte, mancherorts sicherlich als unbequem empfundene, Thematisierung der Brennpunkte der lokalen Sozialpolitik und einer darauf bezogenen, bürgerschaftlich organisierten Unterstützung begegnen¹⁵⁷.

3.4 Arbeitseinsätze der Freiwilligen-Zentren

3.4.1 Explorierung von Engagementfeldern

Freiwilligen-Zentren beschreiben sich u.a. als „Dienstleistungszentren für Menschen, die sich engagieren wollen“¹⁵⁸. Ein zentrales Qualitätskriterium im Rahmen der Serviceleistungen ist, dass Interessierten der lokale bzw. regionale „Markt der Engagementmöglichkeiten“ transparent gemacht wird. Freiwilligen-Zentren klären deshalb

- welche *bestehenden Engagementfelder* es bei sozialen, kulturellen, ökologischen, pastoralen Organisationen und Initiativen gibt,
- welche *neuen Engagementfelder* – ausgehend von den Orientierungen der Interessent/innen, den wahrgenommenen Angebotslücken und den formulierten Bedarfen der Kooperationspartner geschaffen werden könnten bzw. sollten,
- wie das *Design* (rechtliche und inhaltliche Rahmenbedingungen sowie Begleitung des Engagements) *dieser Engagementfelder* aussieht bzw. aussehen sollte.

157 Dieses Ansinnen wird auch durch das Leitbild des Deutschen Caritasverbandes gestützt. Dort heißt es u.a.: „Der Caritasverband macht die Öffentlichkeit aufmerksam auf bestehende Nöte. Er wirbt für solidarisches Handeln auf der Grundlage christlicher Werte.“

158 So die Definition der Arbeitsgruppe „Schaffung neuer Engagementfelder“ des Modellverbund-Plenums vom 3. bis 5. März 1999 in Braunschweig.

Tatsächlich zählen der „Informations- und Anstoßmangel“ zu den wesentlichen Hinderungsgründen für freiwilliges Engagement¹⁵⁹. Die Bürgerinnen und Bürger sind beileibe nicht ausreichend informiert über die Vielfältigkeit des lokalen Marktes an Engagementmöglichkeiten und verbinden bisweilen auch falsche Vorstellungen mit den zeitlichen, moralischen und Verpflichtungs-Anforderungen freiwilliger Tätigkeit. Diesem Informationsdefizit helfen die Freiwilligen-Zentren ab, indem sie eine „Engagement-Börse“ entwickeln. Nur mit einem vertieften Einblick in entsprechende Möglichkeiten des lokalen Umfeldes lassen sich gezielte Beratungen von Menschen, die sich engagieren wollen, verwirklichen und geeignete Engagementfelder für sie finden. Damit erheben Freiwilligen-Zentren auch die für die lokale Sozialpolitik höchst relevante Information, wie sich der örtliche Engagementbedarf gestaltet.

Freiwilligen-Zentren nutzen zum Abbau des „kommunikativen Engagementhemmnisses“¹⁶⁰ im wesentlichen drei Instrumente:

- Sie erheben systematisch mittels Fragebögen bei Kommunen, Verbänden, Initiativen und Vereinen „offene“ Engagementfelder und deren Zuschnitt.
- Sie dokumentieren die Daten systematisch. Um speziell die Dokumentations-, Recherchearbeiten, Datensuche und -erfassung zu vereinfachen, wurde im Modellverbund ein spezielles EDV-Programm entwickelt¹⁶¹.
- Sie betreiben eine intensive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, um interessierte Bürger/innen zu informieren bzw. latente Engagementbereitschaften über eine interessante, vielfältige Engagementbörse zu stimulieren¹⁶².

159 Vgl. Klages (2000, S.165 f.).

160 Klages (2000, S.166).

161 Vgl. AX, Patrick: FWZPRG – das EDV-Programm für Freiwilligen-Zentren. Band Nr.5 der Reihe Materialien zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband. Freiburg i.Br. 1997.

162 Zu den Verfahren der Öffentlichkeitsarbeit vgl. 3.4.4.

FRAGEBOGEN FÜR ORGANISATIONEN

Dieser Fragebogen richtet sich an Verbände, Initiativen, Vereine, die für konkrete Aufgaben in der nächsten Zeit Mitarbeiter/innen suchen. Das FREIWILLIGEN-ZENTRUM wird sich bemühen, im Rahmen seiner Möglichkeiten Kontakte zu interessierten Freiwilligen herzustellen.

- (1) Angaben zum Träger (Name, Adresse, Leiter/in, Öffnungszeiten)
- (2) Angaben zur Einrichtung/zum Dienst des Trägers, wo Freiwillige tätig werden können (Name, Adresse, Bürozeiten, Ansprechpartner/in)
- (3) Ziele und Aufgaben der Einrichtung/des Dienstes
- (4) Einsatzfeld und -bedingungen
 - (a) Die Aufgaben für den Freiwilligen gestalten sich konkret wie folgt:
 - (b) Zeitrahmen (wieviele Stunden pro Woche oder pro Monat)
 - (c) Einsatzort und Erreichbarkeit des Einsatzortes
 - (d) Wünschenswertes Alter, Religionszugehörigkeit, Geschlecht des/der Freiwilligen
 - (e) Anzahl der gesuchten Freiwilligen
- (5) Bietet die Organisation
 - (a) Kostenerstattungen für Fahrt-, Telefon-, Porto-, Materialkosten, Aus- und Fortbildung, Sonstiges?
 - (b) Welche materiellen Anerkennungen werden angeboten (Bezahlung, Feiern, Geschenke, Privatnutzung von Räumen, Geräten, Fort- und Weiterbildung, Sonstiges)
 - (c) Ist Versicherungsschutz gewährleistet?
- (6) Anforderungen an die freiwillige Tätigkeit
 - (a) Ist Einarbeitung erforderlich?
 - (b) Wird eine „Probezeit“ vereinbart?
- (7) Wer sind die Begleitpersonen der freiwilligen Mitarbeiter/innen und wie gestaltet sich die Begleitung?

Erklärung der Trägerorganisation:

- 1) Hiermit erklären wir, dass durch den Einsatz der Freiwilligen kein Arbeitsplatz eingespart wird.
- 2) Wir nehmen zur Kenntnis, dass der Einsatz von Freiwilligen mit dem jeweiligen Betriebsrat, Personalrat oder der Mitarbeitervertretung abgesprochen werden soll.

Abb. 59: Auszug aus einem Fragebogen mit dem Engagementfeld bei Kooperationspartnern erhoben werden.

Dieser Fragebogen war (und ist) nicht nur ein Instrument der Datenerhebung – er fungierte auch als Reflexionsinstrument für die bestehende

Kooperationspraxis mit Freiwilligen. Er zwingt durchaus „sanft“ dazu, die „Gretchen-Frage“ der Engagementförderung – „Wie hältst Du’s eigentlich mit den Freiwilligen?“ – konkret zu beantworten. Bei der Erhebung bestehender Engagementmöglichkeiten hat es sich in der Praxis der Freiwilligen-Zentren allerdings als sinnvoll erwiesen, die Erhebungsbögen nicht einfach nur auf postalischem Weg zu verteilen, sondern im Rahmen von bilateralen Gesprächen oder von „Foren“ in persönlichem Kontakt mit den in Frage kommenden Trägern sozialer, kultureller, ökologischer und pastoraler Arbeit zu treten. Bei solchen Gelegenheiten können die Gesprächspartner über die Gestaltung unterstützender Engagementstrukturen in der eigenen Organisation informiert und zugleich motiviert werden, ein zeitgemäßes Freiwilligen-Management in den eigenen Reihen zu kultivieren. Es kann die Phantasie angeregt werden, die „möglichen Wirklichkeiten“ der Engagementförderung auszuloten, bevor die „wirklichen Möglichkeiten“ definiert und offeriert werden.

Die 21 befragten Freiwilligen-Zentren bieten derzeit¹⁶³ insgesamt rund 1.600 Engagementmöglichkeiten an. Der Schwerpunkt liegt eindeutig in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit. Kulturelle, ökologische, pastorale oder Engagementfelder im sportlichen Bereich spielen eine untergeordnete Rolle. Mit der folgenden Übersicht soll ein Einblick in den derzeitigen „Markt der Engagementmöglichkeiten“, die Freiwilligen-Zentren vermitteln, gegeben werden.

Soziale Engagementfelder: Besuchsdienste für Ältere · Angeln mit Kindern · Anleitung zur Pantomime · Betreuung von Kindern von allein Erziehenden · Ausflüge gestalten · Babysitten · Basteln mit Altenheimbewohnern · Bauwagenanlage betreuen · Begleitung von Senioren zu Veranstaltungen · Begleitung von Rollstuhlfahrern bei Ausflügen · Einkaufsdienst für Senioren · Einzelförderung von Kindern im Lesen und Schreiben · Erschließung von Fördermitteln für soziale Organisationen · Erzählkreis für Senioren · Gesellschaftsspiele mit Senioren · Gespräche führen mit Wohnungslosen · mit Kindern Fahrräder reparieren · Besuch von Reha-Schlaganfall-Patienten · Gesundheitsberatung · Jugendgruppen aufbauen · Hausaufgabenhilfe für ausländische Kinder · Hilfestellung für behinderte Kinder bei sportlichen Übungen · Bedürftigen im Haushalt helfen · Unterstützung eines Cafetreffs im Obdachlosenheim · mit Kindern Nutzgarten anlegen und betreuen · Pausenanimation · Schülerzeitung unterstützen · Seidenmalerei mit Körperbehinderten · Sitzgymnastik mit Senioren · Vorlesen im Seniorenheim · Mithilfe bei Theaterproben von geistig behinderten Kindern · Zeitung machen mit

163 Stand: Oktober 1999.

Behinderten · Mitarbeit in Kontakt-Cafe für Asylsuchende · Entlastung für pflegebedürftige Angehörige · Asylsuchende bei Behördengängen begleiten · Betreuung eines Gefangenen · Umsteigegehilfen bei Bahnhofsmision · Unterstützung einer SH-Gruppe Gehörloser · Sprachkurse in der Flüchtlingsarbeit · Beschäftigungsinitiativen von psychisch Kranken bei Basaren unterstützen · Einsatz in Diskotheken im Rahmen der Suchtprävention · gesetzliche Betreuungen übernehmen · Mithilfe im Kleiderladen · Freizeitgestaltung mit krebserkrankten Kindern · Krankenhausbesuchsdienst · Unterstützung einer Selbsthilfegruppe Behinderter bei Ausflügen · Begleitung wohnungsloser Frauen · Mitarbeit in Telefonseelsorge · Betreuung von Opfern von Gewalttaten · Unterstützung von mißbrauchten Mädchen und Frauen · handwerkliche Unterstützung für Jugendprojekt · humanitäre Hilfsprojekte vorbereiten · humanitäre Hilfe für russisches Krankenhaus organisieren · Tauschbörse für Babykleidung organisieren · Verkauf in Eine-Welt-Laden · Hilfe bei Kinderfesten · sanitätsdienstliche Betreuung von Veranstaltungen · Behinderten-Fahrdienst · Sterbebegleitung · Gedächtnistraining mit Älteren · Fahrdienst „Essen auf Rädern“ · Organisation einer Telefonkette · Telefondienst in Sozialstation übernehmen · Essensausgabe an Bedürftige · Arztfahrten für ältere und behinderte Menschen · Begleitung von Behinderten-Reisen · Bewerbungstraining für Ausländer · Betreuung AIDS-Kranker · Gefangene besuchen · Suchtkranke begleiten · Tandemfahren mit blinden Menschen · zum Schwimmen gehen mit MS-kranken Menschen · „Grüne-Damen-Dienst“ im Altenheim · Freiwilligen-Beratung im Freiwilligen-Zentrum · Aufbau eines Kinderhauses unterstützen · Umzugshilfen · Betreuung von Spätaussiedler/innen · Deutschkurse für inhaftierte Kurden · telefonische Beratung in der AIDS-Arbeit.

Kultur: Bilderbuchkino/Basteln mit Kindern · Buchausleihe unterstützen · Chor-/Theatergruppe für Senioren leiten · Kegeln mit Senioren · Medien sichten und ausleihen · Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit · Verkauf im Museumsshop · Zirkusspiele mit Kindern · Vorstandstätigkeit in einem Verein · Büchereidienst in Pfarrgemeinde · Computergestaltung von Plakaten · Restaurierungsarbeiten in Schiffsmuseum · Mitarbeit in Fahrradselbsthilfe-Werkstatt · Unterstützung der Menschenrechtsarbeit · Aufsicht bei Ausstellungen · Mitarbeit im Management des Freiwilligen-Zentrums · Mountainbike-Touren mit Kindern machen · Übersetzungsdienst · EDV-Beratung für soziale Organisationen · Öffentlichkeitsarbeit von sozialer Organisation unterstützen · Mitarbeit in Videogruppe Jugendlicher · Mitarbeit bei Literaturtagen · Redaktionsmitarbeit bei Umweltzeitung · Nähen für Zirkusprojekt in sozialem Brennpunkt · Mitarbeit bei Museumsausstellungen · Diavorträge im Seniorenheim · Kinderspiele aus anderen Kulturen anbieten · Renovierungsarbeiten im Kulturzentrum · Thekendienst im Kulturzentrum · Erstellung von Dokumentations-

fotos · Archivhilfe · Aufbau einer Töpfergruppe · Leitung einer Musikgruppe in JVA · Hilfe bei der Buchführung in Jüd. Gemeinde · Erzählcafé mit Migrant/innen ins Leben rufen · Gymnastikangebote für türkische Frauen.

Ökologie: Arbeitseinsätze in der Natur mit Kindern gestalten · Standbetreuung bei Umweltmarkt · Mitarbeit im Büro des ADFC · Fahrradtouren ausarbeiten · Organisation von Informationsveranstaltungen · Veranstaltungen im Tierschutzzentrum · Grabpflege · Buchhaltungsarbeiten für Vereine · Biotop-Pflege · Gewässeruntersuchung · Igelpflege übernehmen · Freibad in Eigenleistung sanieren · Kartierungen unterstützen · VDC Gemeinschaftsauto unterstützen.

Pastoral: Sakristeidienst · Leitung des Kirchenchors · Mitarbeit in Pfarrgemeinde · Kirchengemeinschaft · Kirchenführungen · Leitung eines Seniorenkreises · Kinderschola · Unterstützung der Klinikseelsorge · Gottesdienst-Mitgestaltung.

Sport: Betreuung von Jugendmannschaften · Training von Fußball-Bambini-Mannschaften · Schulmannschaftsbetreuer · Sportangebote in Drogentherapie-Einrichtung · Planung von Vereinsfesten · Fahrradtouren betreuen.

Abb. 60: Beispiele für Engagementfelder die Freiwilligen-Zentren offerieren.

Freiwilligen-Zentren stellen nicht nur vorhandene Engagementfelder fest, sie tragen auch dazu bei, dass neue Möglichkeiten im lokalen Zuständigkeitsbereich geschaffen werden. Bei dieser Neuschöpfung waren drei Ausgangskonstellationen von Bedeutung:

- die Bedarfsmeldung erfolgte von Seiten des *Kooperationspartners*. In diesem Fall bieten Freiwilligen-Zentren – wenn gewünscht – eine Organisations-Engagementberatung bezüglich des Designs eines neuen Engagementfeldes an und übernehmen die Suche nach Freiwilligen.

Beispiel: Der Vorsitzende des „Astronomischen Arbeitskreises“ wandte sich mit dem Anliegen an das Freiwilligen-Zentrum, Unterstützung beim Umzug/Abbau und Neuaufbau der Sternwarte zu erhalten. Das Freiwilligen-Zentrum machte mittels Pressemitteilung auf dieses Engagementfeld aufmerksam und konnte acht Männer an

den Verein vermitteln. Bei einem Gruppentreffen wurden Absprachen getroffen und die Begleitung der Gruppe übernommen.¹⁶⁴

- ein/e Freiwillige/r suchte ein bestimmtes *Engagementfeld*, das bislang nicht angeboten wurde bzw. ein Engagementfeld für den Einsatz bislang nicht nachgefragter Kompetenzen. In diesem Fall haben Freiwilligen-Zentren Suchbewegungen unternommen und entweder mit Kooperationspartnern neue Engagementfelder geschaffen oder eine „Werkstatt“ eröffnet, die den Freiwilligen bei der Suche nach weiteren Interessenspartnern unterstützte.

Beispiel: Ein junger, arbeitsloser Kinderpfleger wollte, um seine Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, berufliche Erfahrungen mit älteren Kindern sammeln. Durch das Freiwilligen-Zentrum wurde nach längerer Suche eine entsprechende Engagementmöglichkeit in einer Kindertagesstätte mit Hort für ihn gefunden.¹⁶⁵

- eine *Bedarfsentdeckung* durch das Freiwilligen-Zentrum. In solchen Fällen haben Freiwilligen-Zentren versucht, die „Problem- bzw. Bedarfsdefinition“ mit Expert/innen zu verifizieren und im Regelfall mit geeigneten Kooperationspartnern „Werkstattgruppen“ zur Bearbeitung des Handlungsbedarfs aufgebaut.

Beispiel: Durch ein Gespräch mit dem Kulturdezernenten erfuhr der Leiter des Freiwilligenzentrums von dem Vorhaben der Stadt, ein restauriertes Stadttor der Öffentlichkeit wieder zugänglich zu machen. Nach Absprache mit der Stadtverwaltung versuchte das Freiwilligen-Zentrum, Freiwillige für eine Führung in diesem Turm zu gewinnen. Eine „Grundausbildung“ erfolgte durch den Museumsdirektor der Stadt.¹⁶⁶

Die folgende Zusammenstellung zeigt einige Beispiele auf, welche Engagementfelder durch Impulse der Freiwilligen-Zentren neu entwickelt wurden.

Hilfe beim Umzug einer Sternwarte · Engagement bei kulturellen Veranstaltungen und Workshops in Schulen · Grafische Arbeiten für Jugendarbeit · Autorensuche im Auftrag der Stadtbibliothek · Cafebetrieb an Sonntagen im Seniorenheim · Besuchsdienst bei alleinstehenden Älteren gem. mit Sozialstation · Unterstützung behinderter Mitarbeiter/innen

¹⁶⁴ Vgl. Halbjahresbericht Nr.4, Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband, Freiburg i.Br., Februar 1999.

¹⁶⁵ Ebd.

¹⁶⁶ Vgl. Halbjahresbericht Nr.4, Modellverbunds Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband, Freiburg i.Br., Februar 1999.

bei beruflicher Rehabilitation · Unterstützung ergotherapeutischer Maßnahmen in Reha-Einrichtung · Hospizgruppe · Begleitung psychisch kranker Menschen · Leitung der Schulbibliothek · freizeitpädagogische Angebote für Kinder im Krankenhaus · Hobby-Stadtführungen · Freiwilligendienste für Jugendliche im Ausland · Modellbauangebot für Jugendliche · Theatergruppe für Jugendliche · Hausaufgabenbegleitung für Kinder · Spiel- und Spaßgruppe in Wohnunterkunft am Samstag · Fahrradwerkstatt in Wohnunterkunft · Stadteinführer für afghanische Frauen · Schuldnerberatung im Klinikum · Begleitung von behinderten Menschen in Wohngruppen · Betreuung von Kindern in Tagesstätte · Mitarbeit bei Weihnachtsfest in Obdachlosen-Unterkunft · Origami-Kurs für Senioren · Deutsch-Nachhilfe für türkische Frauen · Hausaufgabenbetreuung für verhaltensauffällige Kinder · Schachspielen mit Kindern · Freizeitangebote für Jugendliche · Kreatives Gestalten im Altenheim · Gedächtnistraining im Seniorenheim · Fahrdienst für Gehbehinderte · Neuauflage eines Stadteinführers · Gymnastik im Seniorenheim · Kurse für Jugendliche in Nachmittagsbetreuung einer Hauptschule · Literatur-, Musik-, Gesprächskreise im Altenheim · Layout für Seniorenzeitung.

Abb. 61: Schaffung neuer Engagementfelder bzw. neuer Gruppen durch die Aktivitäten der Freiwilligen-Zentren

Bei der Explorierung von Engagementfeldern geht es also längst nicht mehr nur um eine Bestandsaufnahme. Freiwilligen-Zentren implementieren die Idee, Bürger/innen als Expert/innen und Unterstützer/innen bei der Bearbeitung des lokalen Handlungsbedarfs gedanklich und praktisch einzubeziehen. Nicht überall fanden und finden Freiwilligen-Zentren dabei offene Türen vor: Bisweilen begegneten ihnen Ängste von Beruflichen, über eine stärkere Einbeziehung von Freiwilligen könnten Arbeitsplätze gefährdet werden. Oder aber Freiwillige werden als zusätzliche Arbeitsbelastung empfunden und das spezifische Unterstützungspotenzial, das sie zur Verfügung stellen, wird nicht gesehen. Insbesondere in eingefahrenen Kultur- und Sozialverwaltungen ist die Idee, mit Freiwilligen zu kooperieren, mancherorts ein Novum und bedarf noch einer intensiven Überzeugungsarbeit.

3.4.2 Engagementberatung, -vermittlung und -begleitung

Im Folgenden soll die Verwirklichung des Funktionsbereichs „Beratungs- und Vermittlungsstelle“ erörtert sowie ein vertiefender Einblick in die Arbeitsansätze Engagementberatung, -begleitung und -vermittlung gegeben werden. Dabei geht es um folgende Fragen:

- Welche Erfahrungen haben die Engagementberater/innen in ihren Beratungen mit den Engagementorientierungen der Interessierten gemacht? Welche Engagementfelder innerhalb des sozialen Bereichs werden von Interessent/innen im Freiwilligen-Zentrum präferiert? Und welche sozialen Bereiche erscheinen als „schwer vermittelbar“?
- Wie sieht das Engagementberatungskonzept der Freiwilligen-Zentren aus?
- Welche Formen der Begleitung von Freiwilligen haben die Freiwilligen-Zentren entwickelt?

Eine wichtige Zielvorstellung des Modellverbands war, „Männer zum sozialen Ehrenamt herauszufordern“.¹⁶⁷ Zur Begründung wurde angeführt: „Im sozialen Ehrenamt engagieren sich überwiegend Frauen. Deshalb ist es notwendig, die spezifischen Lebenssituationen von Männern in den Blick zu nehmen, als da sind: zeitliche Möglichkeiten, Berufstätigkeit, Formen gesellschaftlicher Anerkennung des sozialen Ehrenamtes, Wissen über den Bedarf im Sozialen an Sachwissen und Erfahrungen aus verschiedenen Berufen.“

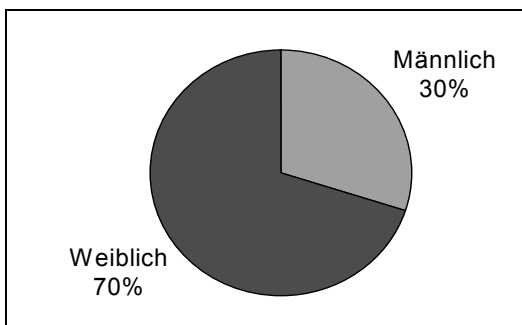


Abb. 62: Geschlechtszugehörigkeit der vermittelten Freiwilligen (n=2663 Vermittlungen in 21 Freiwilligen-Zentren).

Ist eine solchermaßen „geschlechtsspezifisch“ orientierte Engagementförderung nach den Erkenntnissen der internen Evaluation gelungen?¹⁶⁸ Um es kurz zu sagen: eher nein; nur 30 Prozent der Vermittelten waren Männer. In Bezug auf die Geschlechterverteilung stellt sich die Engagementförderung der Freiwilligen-Zentren somit eher traditionell dar.

¹⁶⁷ Vgl. Baldas/Bock (1996, S.22).

¹⁶⁸ Weitere Überlegungen zur Schwerpunktaufgabe, Männer zum sozialen Engagement herauszufordern, siehe 5.1.5 in diesem Band.

„Modern“ dagegen gestalten sich nach den Auskünften der beruflichen und freiwilligen Engagementberater die Motivlagen: Freiwillige würden sich, so die Erfahrungen aus vielen hunderten Engagementgesprächen, eher engagieren, wenn ihre Flexibilität und „Zeitsouveränität“ gewahrt blieben. Sie wollten *nicht auf unbestimmte Zeit verpflichtet sein*, sowohl was die Dauer des Engagements als auch das wöchentlich bzw. monatlich zur Verfügung gestellte Zeitpotenzial anbelangt. Um die Phänomenologie des von Freiwilligen-Zentren geförderten Ehrenamts zu verdeutlichen, sollte die Frage nach stark bzw. wenig oder nicht nachgefragten Engagementfeldern beantwortet werden¹⁶⁹. Die folgende Übersicht gibt darüber Aufschluss:

Stärker nachgefragte Engagementfelder	wenig nachgefragte Engagementfelder
Unterstützung von Freizeitprogrammen für unterschiedliche Zielgruppen (Kinder, Jugendliche, Senioren, behinderte Menschen)	Langfristige, problemintensive Engagements (Begleitung von psychisch kranken Menschen, Sterbenden, Haftentlassenen, missbrauchten Frauen, Kriminalitätsopfern)
Krankenhaus- und Altenheimbesuchsdienste	Ökologische und politische Engagementfelder
Soziale Serviceaufgaben - Mitarbeit bei „Tafeln“ - Fahrdienste - Kleiderkammern - Kaffeetreffs etc.	Pastorale Engagementfelder
Verwaltungs- und Büromanagementaufgaben	Tätigkeiten in Vereinsorganen

Abb. 63: Präferenzen der Freiwilligen bezüglich der Engagementinhalte.

Diese Präferenzliste zeigt eine Tendenz, nicht eine Ausschließlichkeit; denn es gibt durchaus Freiwilligen-Zentren, die etwa Hospizgruppen aufgebaut haben oder auch Freiwillige an Haftentlassenenhilfen vermitteln konnten. In der Regel jedoch werden in Freiwilligen-Zentren bislang sehr viel stärker befristete Alltagsunterstützungen als langfristige, enge

169 Vgl. Zwischen- bzw. Abschlussbilanz der Freiwilligen-Zentrum im Modellverbund im Deutschen Caritasverband. Nr.5 der Berichte-Schriftenreihe. Freiburg i.Br. 1999. Gefragt wurden die Leiter/innen der Freiwilligen-Zentren danach, wie die „Hitliste“ der Engagementfelder des Freiwilligen-Zentrums aussieht; welche vermittelten Engagementfelder quantitativ am erfolgreichsten und welche kaum oder gar nicht nachgefragt wurden.

Beziehungsarrangements mit einer „belasteten“ Klientel gesucht. Bei näherer Betrachtung der Präferenzen (Vermittelbarkeits-Grad) scheint eine Entscheidung für ein soziales Engagementfeld dann wahrscheinlicher zu sein, wenn

- die Zeitautonomie des Freiwilligen gewahrt bleibt,
- eine Intimität auf Zeit (z.B. im Rahmen einer Behinderten-Freizeit) möglich ist,
- eine Intimität auf Abstand (z.B. durch Serviceaufgaben im sozialen Bereich) herstellbar ist,
- die Anforderungen mit Alltagskompetenzen bewältigbar erscheinen,
- die Tätigkeitsanforderungen transparent und risikoarm sind,
- die Tätigkeit kurzfristige Wirkungen zeitigt.

Wohl sind diese Orientierungen von Freiwilligen sicher nicht generalisierbar. Sie geben aber Hinweise auf die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit einer „niedrigschwelligen“ Engagementförderung, wie Freiwilligen-Zentren sie betreiben. Sie unterstreichen ferner auch die von Praktikern der Sozialen Arbeit vielfach beklagten, fehlenden Bereitschaftspotenziale, die für problemverdichtete Handlungszusammenhänge in der Sozialen Arbeit zur Verfügung stehen. Gleichzeitig verweisen sie auf die spezifischen Möglichkeiten, das Unterstützungsmanagement der Sozialen Arbeit zu „triangularisieren“¹⁷⁰: Berufliche sichern unter diesen Bedingungen die Fachberatung und Verlässlichkeit, während Freiwillige eine punktuelle Alltagsunterstützung für Klient/innen bzw. Betroffene mitorganisieren.

Die Architektur dieses Dreiecks des Unterstützungsmanagements muss freilich federführend von den Sozialen Diensten vor Ort und situativ, am je spezifischen „Fall“ orientiert, geleistet werden. Im Regelfall würde ein Engagement der Freiwilligen-Zentren im unmittelbaren Hilfeprozess die Personalkapazitäten und fachlichen Möglichkeiten übersteigen. Genau aus diesem Grund haben viele Freiwilligen-Zentren davon abgesehen, Freiwillige an einzelne Hilfebedürftige außerhalb institutioneller Rahmenbedingungen zu vermitteln. Ihre Aufgabe sahen und sehen Freiwilligen-Zentren überwiegend darin, für die Sinnhaftigkeit der Einbeziehung von Freiwilligen in die Organisation sozialer Unterstützung zu werben, eine gezielte Beratung von Freiwilligen aufzubauen und eine begleitende Vermittlung („matching“) zu organisieren. Darüber hinaus erbringen Freiwilligen-Zentren Beratungsleistungen für jene Organisationen, die Partizipationsstrukturen für Freiwillige entwickeln wollen.

170 Zur „Triangularisierung“ von Hilfe vgl. Müller-Kohlenberg (1993, S.67 ff.).

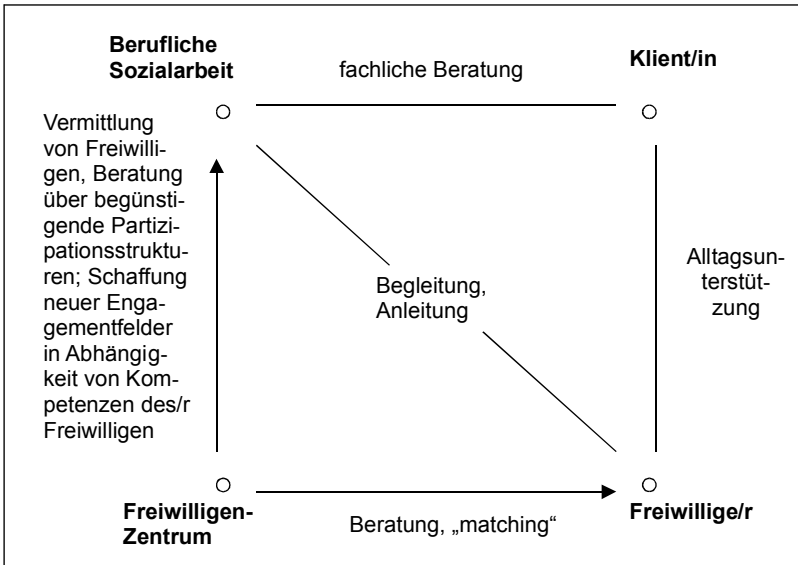


Abb. 64: Viereck des Unterstützungsmanagements in sozialen Engagementfeldern und die Rolle der Freiwilligen-Zentren.

Um ein gelingendes „matching“ („der/die richtige Freiwillige an den richtigen Ort“) bewerkstelligen zu können, ist es im Prozess der Engagementberatung und -vermittlung für das Freiwilligen-Zentrum unabdingbar, die Perspektive der Freiwilligen und die Perspektive der Organisationen bzw. die Anforderungen des Engagementfeldes wahrzunehmen und in ein ausgewogenes Verhältnis zueinander setzen zu können. Die Freiwilligen-Zentren sollten sich, so die Empfehlung der Autorengruppe „Engagementberatung“ im Modellverbund Freiwilligen-Zentren¹⁷¹ – bei der Beratung Freiwilliger an normativen Kriterien politischer Bildung („Beutelsbacher Konsens“) orientieren. Demnach gelte auch in der Freiwilligen-Beratung in entsprechend abgewandelter Form¹⁷²

- das *Indoktrinationsverbot*: „Trotz des offenkundigen Solidaritätsbedarfes in der modernen Gesellschaft ist es nicht erlaubt, Menschen hinsichtlich eines Engagements für die ‚Bürgergesellschaft‘ zu indoktrinieren.“

171 Vgl. Bleith/Kanne/Rausch/Roth/Steinborn-Graue: Engagementberatung in Freiwilligen-Zentren – ein Leitfadens für Interessierte. Reihe: Materialien zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband, Nr.12, Freiburg i.Br. 1999.

172 Ebd., S.4.

- das *Überwältigungsverbot*: „Es widerspricht dem Respekt vor der freien Entscheidung des/der jeweiligen Interessenten(in), ihm/ihr durch eine entsprechende Gesprächsführung irgendwelche – wenn gleich noch so edle – Handlungsweisen aufzunötigen.“
- die *Befähigung, Daseinsfragen nach je eigenen Interessen zu lösen*: „Letztlich muss es unser Anliegen sein, im offenen und redlichen Aufzeigen von Alternativen, den/die Einzelne(n) bei der Wahrnehmung und Umsetzung *seiner/ihrer* Engagementwünsche zu unterstützen.“

Ferner hat die Autorengruppe die inhaltliche Gestaltung von Engagementberatungs-Gesprächen konzeptualisiert und folgende Empfehlungen für das Vorgehen formuliert:

- *Notwendige Unterlagen besorgen*
 - Material für Notizen (Einverständnis des Besuchers einholen!)
 - Nachweis für Freiwilligen-Arbeit
 - Beschreibung von Aufgabenfeldern
 - Fragebogen für Freiwillige
- *Eröffnungsfragen und Zusicherung der Vertraulichkeit*
 - „Wie wurden Sie auf das Freiwilligen-Zentrum aufmerksam?“
 - „Alle ihre Fakten und Angaben werden vollkommen vertraulich behandelt“
- *Klärung von Vorerfahrungen*
 - „Waren Sie bereits ehrenamtlich tätig?“
 - „Welche Erfahrungen haben Sie dabei gemacht?“
- *Klärung des persönlichen Hintergrunds*
 - „Was ist für Sie persönlich wichtig, wenn Sie sich engagieren?“
 - „Was sagen Ihre Familie und Ihre Freunde dazu, dass Sie sich freiwillig engagieren wollen?“
 - „Wird dieses Engagement in Ihrer Umgebung respektiert oder eher belächelt?“
- *Klärung der Rahmenvorstellungen*
 - Haben Sie konkrete Vorstellungen über Ihr freiwilliges Engagement?
 - In welchem Bereich würden Sie gerne tätig werden: sozial, kulturell, ökologisch etc.
 - In welchem zeitlichem Umfang könnten Sie sich engagieren ?
 - Wo möchten Sie gerne arbeiten?
 - Möchten Sie lieber allein oder zusammen mit anderen arbeiten?
 - Möchten Sie lieber eine Einzelbetreuung oder eher mit einer Gruppe arbeiten?

- Was haben Sie bislang beruflich gemacht ?
- Welche Arbeitsbereiche liegen Ihnen besonders?
- Was machen Sie nicht so gerne?
- Sind Sie ggf. bereit, an Einführungskursen und Fortbildungen teilzunehmen?
- Möchten Sie Ihre Vor-Kenntnisse und Fähigkeiten in das freiwillige Engagement einbringen oder möchten Sie lieber einmal etwas ganz Anderes versuchen?
- *Erwartungen und Vorstellungen*
 - Welche Erwartungen und Wünsche haben Sie in Bezug auf Anerkennung, Begleitung, Erfahrungsaustausch, Zusammenarbeit mit anderen Freiwilligen, Erstattung von Auslagen, Versicherungsschutz, Fortbildung, Mitwirkung im Entscheidungsprozess etc.?
- *Gemeinsame Suche nach einem geeigneten Tätigkeitsfeld*
 - „Aufgrund unseres bisherigen Gesprächs habe ich den Eindruck, dass Sie sich besonders/eher für xy interessieren. Darf ich Ihnen dazu Vorschläge machen...?“
 - Oder: „Ich sehe, es ist offensichtlich nicht das Passende für Sie dabei. Wollen wir noch andere Angebote ansehen?“
 - Oder: „Wäre es Ihnen recht, wenn ich mich nach alledem, was Sie mir geschildert haben, nach einem passenden Aufgabenfeld umhören würde? Ich melde mich dann sobald wie möglich bei Ihnen wieder.“
- *Besprechung eines möglichen Ausstiegs aus dem Ehrenamt*
Auf jeden Fall sollte im Verlauf eines Beratungsgesprächs auch an geeigneter Stelle darauf hingewiesen werden, wie man ein ehrenamtliches Engagement beenden kann:
 - Vereinbarung einer Probezeit
 - Jederzeitige Beendigung ohne Angabe von Gründen möglich, wobei der jeweilige Partner jedoch stets benachrichtigt werden sollte!!
- *Ausfüllen des Fragebogens*
An dieser Stelle kann gemeinsam der „Fragebogen für Menschen, die an freiwilliger Tätigkeit interessiert sind“ ausgefüllt werden
- *Gestaltung der Vermittlung*
 - den Erstkontakt zwischen Freiwilligem und Organisation (nach Möglichkeit bzw. auf Wunsch) persönlich begleiten oder telefonisch herstellen
 - Bitte um Rückmeldungen
 - Appell an die Verlässlichkeit: Zusagen einhalten
 - Hinweis auf die Möglichkeit, einen Nachweis über die geleisteten ehrenamtlichen Tätigkeiten zu führen
- *Beendigung des Beratungsgesprächs*

- Überreichung von Infos über Engagementfelder, des Nachweises für ehrenamtliche Tätigkeit, Visitenkarte
 - Ggf. Vereinbarung eines neuen Termins
 - *Begleitung/Nachbetreuung*
- Nach drei bis vier Wochen Nachfrage durch das Freiwilligen-Zentrum
- beim Freiwilligen, wie und ob Einsatz klappt, wie es um die Zufriedenheit steht, ob es Hemmnisse oder Probleme gibt
 - bei den Organisationen, ob Vorstellungen und Wünsche erfüllt werden und ob der Ehrenamtliche noch tätig ist
- Einladung der Ehrenamtlichen bzw. der Vertreter der Organisationen zu getrennten oder gemeinsamen Treffen zum Erfahrungsaustausch

Abb. 65: Auszug aus dem Leitfaden für Engagementberatung.

An der Verwirklichung der fünf Schritte der Engagementvermittlung¹⁷³

- Kontaktaufnahme,
- Engagementberatung im Zentrum,
- Verknüpfung mit einem Tätigkeitsfeld,
- gemeinsames Dreier-Gespräch mit Freiwilligem, Ansprechpartner der Organisation und Freiwilligen-Zentrum,
- telefonisches „follow-up“ nach ca. 4 Wochen,

sind schwerpunktmäßig berufliche, aber punktuell auch freiwillige Mitarbeiter/innen des Freiwilligen-Zentrums beteiligt.

Wenn auch das konkrete Verfahren der Engagementberatung von Organisationen weitaus weniger konkret konzeptualisiert wurde als die Engagementberatung von Einzelinteressent/innen, versuchen Freiwilligen-Zentren im Rahmen von Einzelgesprächen, „Foren“ oder verschrifteten Handreichungen doch systematische Informations- und Beratungsleistungen anzubieten. Ihr Erkenntnis- und Innovationspotenzial verdanken sich dem „fremden Blick“ des Außenstehenden, der, unbelastet von Alltagsroutinen und eingefahrenen beruflichen Handlungsvollzügen, Perspektiven auf mögliche Wirklichkeiten der Kooperation mit Freiwilligen öffnen kann. Freiwilligen-Zentren leisten in solchen Kooperationszusammenhängen Informations- und Know-how-Transfers in Bezug auf das Engagement begünstigende Partizipationsstrukturen, Rahmenbedingungen, Gratifikationsmöglichkeiten, Begleitformen und die Motivstrukturen und Kompetenzlagen von Freiwilligen. Als die Ergebnisorientierung der Kooperation beförderndes Instrument hat sich

173 Vgl. auch Konzept der Engagementberatung und -vermittlung des Freiwilligen-Zentrums Hamburg. Reihe: Materialien zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren, Nr.6, Freiburg i.Br. 1998, S.95 ff..

der „Fragebogen zur Erhebung von Engagementfeldern“¹⁷⁴ bewährt: Mit seiner Hilfe können Anforderungsprofile, Einsatzfelder und Rahmenbedingungen definiert und anschließend klar kommuniziert werden.

Die Freiwilligen-Zentren nehmen für sich im Rahmen der „Vermittlungsfunktion“ nicht nur in Anspruch, eine professionell gestaltete „Einfädung“ ins freiwillige Engagement organisieren zu können; ein zentraler Bestandteil des Selbstverständnisses ist darüber hinaus auch, dass sie qualitätssichernde Funktion im Anschluss an die Vermittlung haben (können). In Bezug auf die Auslegung dieser Funktion können zwei Typen von Freiwilligen-Zentren unterschieden werden:

- Freiwilligen-Zentren, die ein *passives Konzept der Engagementbegleitung* präferieren. Sie beziehen sich darauf, dass die Begleitung und Beratung von Freiwilligen im Anschluss an die Vermittlung im Wesentlichen eine Aufgabe der Einsatz-Organisationen sei, zumal dort das fachliche Wissen für die inhaltliche Unterstützung der Freiwilligen transferiert werden könne und müsse. Sie bieten Freiwilligen und Organisationen wohl die Möglichkeit an, eine Dienstleistung (z.B. Beratung) oder Intervention (z.B. Konfliktklärung) bei Bedarf abrufen zu können. Von sich aus institutionalisieren sie aber nur sehr zurückhaltend Begleitungsangebote.
- Freiwilligen-Zentren, die ein *aktives Konzept* der Engagementbegleitung verfolgen. Die Mehrzahl der Freiwilligen-Zentren hält es für notwendig, Freiwillige auch im Anschluss an die Vermittlung intensiver zu begleiten, wenn dies von ihnen gewünscht wird. Dies wird als integraler Bestandteil der „anwaltschaftlichen Funktion“ der Freiwilligen-Zentren interpretiert. Freiwillige könnten dabei unterstützt werden, klare Grenzen in ihrem Engagement zu setzen und durch eine intensive Kontaktgestaltung vor „Ausnutzung“ geschützt werden. Die Begleitung durch das Freiwilligen-Zentrum solle auch eine Entlastungsfunktion für die „Einsatz-Organisationen“ enthalten – so diese Argumentation – und zudem entspräche es dem Bedürfnis vieler Freiwilliger, einen informellen Austausch untereinander zu pflegen. In mehrfachen oder kontinuierlichen Kontakten zu den Freiwilligen komme damit eine intensivere Wertschätzung der Engagementbereitschaft der Freiwilligen zum Ausdruck. Wenn das Freiwilligen-Zentrum gut über die Engagementsituation informiert sei, könne bei problematischen Konstellationen zudem schnell interveniert werden.

Welches Engagementbegleitungs-Konzept nun im Einzelfall verfolgt werden sollte, hängt sehr stark von den situativen Bedingungen ab. Kooperiert das Freiwilligen-Zentrum mit Organisationen, die selbst ein ak-

174 Siehe die Darstellung in 3.3.1.

tives Freiwilligen-Management betreiben und ist es im Bereich der „Werkstatt-Arbeit“ wenig aktiv – und damit kein unmittelbarer Ansprechpartner von institutionell wenig eingebundenen Aktionen – würde ein intensives Begleitungsangebot wahrscheinlich als überzogen erscheinen. Umgekehrt ist eine aktive Begleitung dort sinnvoll und notwendig, wo die Einsatzverhältnisse nicht ausreichend klar sind, die Begleitung durch die Einsatz-Organisation nicht sichergestellt werden kann, und/oder die Unterstützung von selbstorganisierten Hilfeinitiativen oder Selbsthilfegruppen erforderlich ist. Die folgende Übersicht gibt einen Einblick in Formen der Begleitung von vermittelten Freiwilligen, die durch die Freiwilligen-Zentren vor Ort mit unterschiedlichen Intensitäten und Schwerpunkten verwirklicht werden.

- telefonische follow-up-Kontakte nach ca. 4 Wochen
- Einladung zu regelmäßigen Austauschtreffen der Freiwilligen
- (regelmäßige) „Freiwilligen-Cafes bzw. -Treffe“
- Einladung zu Informations- und kulturellen Veranstaltungen des Freiwilligen-Zentrums
- Persönliche Besuche der Engagementvermittler bei den Organisationen, an die vermittelt wurde
- Infobriefe des Freiwilligen-Zentrums
- Arbeitszufriedenheits-Umfrage bei Freiwilligen nach einem Jahr Tätigkeit
- Themenzentrierter Austausch für Freiwillige in ähnlichen Engagementfeldern
- Angebot, Sprechzeiten der Freiwilligen-Zentren für die Thematisierung von Erfahrungen zu nutzen
- Fortbildungen, wenn dies von mehreren Freiwilligen gewünscht wird
- „Danke-Schön“- Veranstaltungen und happenings

Abb. 66: Formen und Instrumente der Engagementbegleitung durch Freiwilligen-Zentren.

3.4.3 Die Steuerung von Freiwilligen-Zentren

Ein Kernpunkt der „Philosophie“ der Freiwilligen-Zentren ist es, Freiwillige als Experten und Partner an der Bewältigung sozialer Aufgaben zu beteiligen. Dieser Vorstellung liegt die Würdigung der spezifischen Wissens- und Handlungskompetenzen von Freiwilligen, die Wahrnehmung und Wertschätzung von besonderen Ressourcen, die eine soziale und kulturelle Arbeit bereichern, zugrunde: „Organisationen suchen überwiegend ‚Helfer‘ für ehrenamtlich zugeordnete Arbeiten. Freiwillige ‚hel-

fen' zwar; wo sie gebraucht werden; sie sind in ihrer Tätigkeit und mit ihren Beiträgen jedoch oft Experten und möchten nicht als bloße ‚Helfer‘, als Ungelernte oder Handlanger, einem bezahlten Profi durch unbezahlte Arbeit zur Seite stehen.“¹⁷⁵ Die Frage, die nun geklärt werden soll ist, inwieweit Freiwilligen-Zentren die „Selbstanwendung“ dieser Überzeugung gelingt: Inwieweit wirken sie modell- und vorbildhaft für andere Organisationen insofern, als sie selbst Freiwillige an der Bewältigung ihrer Aufgaben beteiligen. Und wie gestalten sie dabei das Verhältnis zwischen Beruflichen und Freiwilligen zu einer beiderseits befriedigenden und ggf. sogar bereichernden Zusammenarbeit?

Bereits in den Ausgangsüberlegungen zu Beginn des Modellverbands bestand die Leitvision, Freiwillige direkt am Aufbau und am Betrieb eines Freiwilligen-Zentrums zu beteiligen.¹⁷⁶ Zwei Zentren des Modellverbands wurden ohnehin von vorne herein von Freiwilligen in Eigenregie betrieben¹⁷⁷; berufliche Mitarbeiter haben dort nur in geringfügigem Ausmaß organisatorische und fachliche Unterstützung geleistet. In nahezu allen 21 befragten Einrichtungen sind Freiwillige bei der Erfüllung von Kernaufgaben tätig. Derzeit¹⁷⁸ arbeiten dort über 100 Freiwillige mit. Welche Aufgaben Freiwillige im Einzelnen wahrnehmen, zeigt die folgende Übersicht.

Bereich „Verwaltung“:

- Statistik führen
- Daten von Freiwilligen verwalten
- Sortieren und aktualisieren der Auslage
- Texte schreiben
- Buchhaltung

Bereich „Konzeptualisierung“ und „Planung“

- Mitwirkung in der „Planungsgruppe Freiwilligen-Zentrum“
- Unterstützung der strategischen Planung, Ideen zur Profilbildung des Freiwilligen-Zentrums
- Entwicklung von Marketing-Strategien zur Präsentation des Freiwilligen-Zentrums
- Mitwirkung in Finanzierungsgruppe

Bereich „Information und Beratung“

- Telefonbereitschaft
- Informationsgespräche führen
- angeleitet Engagementgespräche führen
- Koordinierung der „Engagement-Beratergruppe“

175 Vgl. Baldas/Bock (1997, S.25).

176 Vgl. Baldas/Bock (1997, S.16 und S.25).

177 Vgl. den Beitrag 4.4 „Freiwilligen-Zentren in ehrenamtlicher Leitung“ in diesem Band.

178 Stand: Oktober 1999.

- Engagementberatung und -begleitung im kulturellen Bereich
- Beteiligung an „Werkstätten“ und Projekten (z.B. Freiwilligendienste im Ausland)

Bereich „Öffentlichkeitsarbeit“:

- Mitwirkung in Fachgremien, an Tagungen und Seminaren
- Vorträge über das Anliegen des Freiwilligen-Zentrums halten
- Verbreitung von Informationsmaterial
- Mitarbeit bei Ständen und Veranstaltungen des Freiwilligen-Zentrums
- Kontakte aufbauen zu Presse, Politik, Sponsoren und Stiftungen
- Presseartikel schreiben
- Öffentlich über sein Engagement berichten
- Dokumentation der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. clippings erstellen)

Abb. 67: Aufgaben, die Freiwillige im Management eines Freiwilligen-Zentrums wahrnehmen.

Von allen beruflichen Akteuren wird die Kooperation mit den Freiwilligen im Kernbereich als „sehr wichtig“ eingestuft. Freiwillige sind beachtliche lebensweltliche Ideengeber und Reflexionspartner für sie. Sie organisieren und unterstützen die Alltagsaufgaben im Freiwilligen-Zentrum und halten durch Telefonbereitschaften und Präsenzzeiten den Betrieb offen. Sie stellen kraft ihrer alltagsweltlichen Kontakte Verbindungen zu Engagement-Interessierten her und erschließen aufgrund beruflicher Verbindungen fruchtbare Kontakte zu Organisationen (z.B. Firmen), die jenseits der traditionellen Relevanzsetzungen von Sozialarbeiter/innen liegen. Im unmittelbaren Kontakt mit Interessierten oder im Rahmen von Vorträgen und Präsentationen stellen sie durch das eigene, von positiven Erfahrungen geprägte Engagement die Botschaften des Freiwilligen-Zentrums glaubwürdig unter Beweis und motivieren Interessierte zur Mitarbeit.

Aus der Perspektive der beruflichen Mitarbeiter/innen wird das Verhältnis zu den Freiwilligen fast ausschließlich als harmonisch und konfliktfrei beschrieben. Das ist freilich ein erklärungsbedürftiger Umstand, weil das Verhältnis zwischen Beruflichen und Ehrenamtlichen im Fachdiskurs häufig genug als „Spannungsfeld“ thematisiert wird. Maßgeblich für das Gelingen der Kooperation bzw. ihre positive Wahrnehmung kann man aus der Erfahrung der Freiwilligen-Zentren folgende Faktoren verantwortlich machen:

- Die beruflichen Mitarbeiter/innen sind aufgrund ihres beruflichen Auftrags hochgradig sensibilisiert für die Bedeutung einer bewussten Beziehungspflege mit Freiwilligen. Sie investieren Zeit und Kraft in die Gestaltung ihres Personalmanagements, zumal das Gelingen

bzw. Misslingen dieser Kooperation ein einflussreicher Faktor für die Identitätsbildung der Institution bzw. die Ausformung der professionellen Identität der beruflichen Akteure ist.

- Sie verwirklichen engagementunterstützende Rahmenbedingungen: In den Freiwilligen-Zentren gibt es klar beschriebene Aufgabenbereiche für die unterschiedlichsten Kompetenzlagen und Interessen von Freiwilligen, die Auswahl von Freiwilligen erfolgt im Regelfall gezielt, die Engagementbereiche sind zeitlich und inhaltlich klar abgegrenzt, die Tätigkeit gestaltet sich häufig im Team und das Engagement kann weitgehend autonom ausgestaltet werden. Schließlich entsteht in den neuen Einrichtungen eine Art „Pioniergeist“, der den Gruppenzusammenhalt und die Stimmung in den Zentren positiv beeinflusst.

Im Schnitt bringen Freiwillige 2,5 Stunden pro Woche in diese Aufgaben ein. Das zeigt, dass das Bereitschaftspotenzial etwa der Freiwilligen des ehrenamtlich geführten Freiwilligen-Zentrums LUPE/Leverkusen und einzelner Freiwilliger mit einem Stundenaufwand von bis zu 20 Stunden pro Woche nicht generalisierbar ist. Die oben skizzierten Aufgabenbereiche von Freiwilligen im Management der Zentren lassen nach genauerer Betrachtung den Schluss zu, dass die Rolle der/des Freiwilligen in der Tendenz die des „teamorientierten Zuarbeiters“ ist. Dem liegt wohl kaum ein Mangel an den zur Verfügung gestellten „Gelenkestrukturen“ zugrunde, sondern eher eine Selbstbeschränkung der Freiwilligen in der Verantwortungsübernahme und Aufgabenwahrnehmung. Koordinierungs- und Beratungsaufgaben, die das Gesamtmanagement des Freiwilligen-Zentrums betreffen, werden von Freiwilligen als zentrale Rollenanforderung an die Beruflichen gesehen. Allein dieses Faktum der Beschränkung des eingebrachten Zeitpotenzials in Verbindung mit der Begrenzung der Bereitschaft zur Gesamtverantwortungsübernahme lassen ausschließlich von Freiwilligen auf Dauer geführte Freiwilligen-Zentren mit dem beschriebenen Aufgabenprofil unwahrscheinlich erscheinen.

Die Notwendigkeit des Einsatzes von Beruflichen in der Steuerung des Freiwilligen-Zentrums ist mit diesem Argument freilich nur von den Grenzen des freiwilligen Engagements aus beschrieben! Wie legitimieren und begründen aber die beruflichen Akteure im Freiwilligen-Zentrum selbst ihre Bedeutung? Diese Frage ist von zentraler Bedeutung für die Zukunft der Freiwilligen-Zentren, zumal in der Debatte um die Dauerfinanzierung von Infrastruktur-Einrichtungen der Engagementförderung (Freiwilligen-Zentren, Seniorenbüros, Kontaktstellen für Selbsthilfegruppen, etc.) im Regelfall nicht deren prinzipielle Sinnhaftigkeit, sondern das Erfordernis, berufliches Personal zu bezahlen, in Frage steht.

Die Argumente der Beruflichen in den Freiwilligen-Zentren lassen sich in drei Gruppen einteilen. Eine Reihe von Argumenten bezieht sich darauf, dass die Arbeit eines Freiwilligen-Zentrums eine Vielfalt an fachlichen Kompetenzen verlangt, die in der Regel von bestimmten Berufsgruppen (Diplom-Sozialpädagogen, Diplom-Pädagogen, Diplom-Soziologen, Diplom-Psychologen) mitgebracht werden. Dieses „Kompetenzargument“ ist einleuchtend, wenn man sich die geforderten Fähigkeiten der Beruflichen etwa anhand einer Stellenbeschreibung des Leiters/der Leiterin eines Freiwilligen-Zentrums vergegenwärtigt¹⁷⁹. Es steht allerdings im Widerspruch zur optimistischen „Potenzialthese“ freiwilligen Engagements: Freiwilligen-Zentren fordern begründet den Expertenstatus für Freiwillige – warum also sollte dieser Appell nicht auch in der Selbstanwendung gelten? Selbstverständlich ist es vorstellbar – und es ist ja bereits vielfach der Fall –, dass kompetente Berufsgruppen sich freiwillig im Freiwilligen-Zentrum engagieren. Das „Kompetenzargument“ alleine kann also die Notwendigkeit einer beruflichen Leitung nicht zureichend begründen.

1.0 Stellenbezeichnung

Leiter/in des Freiwilligen-Zentrums (...)

3.0 Mitarbeiter/innen

3.1 Verwaltungsmitarbeiter/in

3.2 Freiwillige Mitarbeiter/innen in den Kernbereichen des Freiwilligen-Zentrums

3.3 Praktikant/in der Fachhochschule (...)

5.0 Ziele der Stelle

Der/die Stelleninhaber/in hat seine/ihre Aufgaben so wahrzunehmen, dass

5.1 freiwillige Mitarbeiter/innen in den Kernbereichen des Freiwilligen-Zentrums eingebunden werden

5.2 freiwilliges Engagement im Zuständigkeitsbereich (hier: Stadt X) intensiver in den Blickpunkt rückt und die Engagementmöglichkeiten transparent sind

5.3 Interessierte kompetente Beratung über Engagementmöglichkeiten erhalten und ggf. vermittelt werden (Freiwilligen-Zentrum als Vermittlungsstelle)

5.4 Interessierte kompetente Unterstützung bei der selbstorganisierten Lösung sozialer Probleme erhalten (Freiwilligen-Zentrum als „Werkstatt sozialer Aktion“)

5.5 Interessierte Gruppen, Verbände und Initiativen kooperativ in einen Dialog über freiwilliges Engagement eingebunden werden (Freiwilligen-Zentrum als „Forum sozialen Engagements“)

¹⁷⁹ siehe Abb.: 68.

- 5.6 die freiwillige Arbeit in den Kirchengemeinden kooperativ unterstützt wird
- 5.7 das Freiwilligen-Zentrum im vorhandenen professionellen Netzwerk stärker eingebunden wird
- 5.8 nach erfolgreichem Verlauf der Modellphase Möglichkeiten einer Anschlussfinanzierung mitentwickelt werden
- 6.0 Aufgaben der Stelle**
- 6.1 ***Der/die Stelleninhaber/in nimmt folgende Aufgaben im Zusammenhang mit der Entwicklung des Freiwilligen-Zentrums wahr:***
 - 6.1.1 ziel- und maßnahmegerechte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für freiwilliges Engagement und das Freiwilligen-Zentrum
 - 6.1.2 Entwicklung und Aktualisierung einer Engagementbörse; Finden von geeigneten Engagementfeldern
 - 6.1.3 Förderung (Beratung, Begleitung) von freiwillig Engagierten
 - 6.1.4 Förderung (Beratung, Begleitung) von selbstorganisierten Gruppen
 - 6.1.5 Entwicklung von Gesprächsrunden, Runden Tischen o.ä., an denen kooperativ mit anderen Trägern sozialer und kultureller Arbeit Wege der Engagementförderung diskutiert werden
 - 6.1.6 Beratung von Organisationen, die mit freiwillig Engagierten zusammenarbeiten (wollen)
 - 6.1.7 Zusammenarbeit mit Organisationen, um die o. g. Ziele zu erreichen
 - 6.1.8 Durchführung von Aufgaben im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Begleitung des Modellverbunds (Teilnahme an Plenumstreffen, Organisation der Projektbegleitung)
- 6.2 ***Der/die Stelleninhaber/in nimmt folgende Aufgaben im personellen, organisatorisch-verwaltungstechnischen Bereich wahr:***
 - 6.2.1 Inhaltliche Anleitung der Mitarbeiter/innen im Freiwilligen-Zentrum
 - 6.2.2 Förderung zweckentsprechender Weiterbildung
 - 6.2.3 Anleitung von Praktikant/innen
 - 6.2.4 Regelmäßige Berichterstattung an Vorstand und Geschäftsführung des Caritasverbandes
 - 6.2.5 Dokumentation der Tätigkeiten in geeigneter Form und Erstellen von Tätigkeitsberichten
 - 6.2.6 Vorbereitung und Moderation von Teambesprechungen im Freiwilligen-Zentrum
- 6.3 ***Der/die Stelleninhaber/in wirkt bei der Trägerorganisation wie folgt mit:***
 - 6.3.1 Regelmäßige Teilnahme an den Dienstbesprechungen
 - 6.3.2 Gelegentliche Teilnahme an Fachbesprechungen zur Vorstellung der Arbeitsansätze des Freiwilligen-Zentrums

- 7.0 Interne Kommunikation und eigenständige Kooperationsbeziehungen**
- 7.1 Regelmäßige Berichterstattung und Absprache der Planungen und Vorgehensweisen mit dem Geschäftsführer des Caritasverbandes
- 7.2 Der/die Stelleninhaber/in soll eigenständig zweckorientierte Kooperationsbeziehungen im lokalen Umfeld aufbauen
- 8.0 Befugnisse (...)**
- 9.0 Anforderungsprofil**
- 9.1 Fachliche Voraussetzungen**
- 9.1.1 Mindestqualifikation: Dipl. Sozialpädagoge FH
- 9.1.2 Mehrjährige Berufserfahrung
- 9.1.3 Erfahrungen im Zusammenhang mit Freiwilligen-Arbeit und Verbandsarbeit
- 9.1.4 Erfahrungen und Kenntnisse in Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkarbeit, Organisationsentwicklung
- 9.2 Persönliche Voraussetzungen**
- 9.2.1 Fähigkeit zum selbständigen und kooperativen Handeln und Entscheiden
- 9.2.2 Bereitschaft zur Fortbildung
- 9.2.3 Belastungsfähigkeit
- 9.2.4 Teamfähigkeit
- 10.0 Bewertung der Stelle (...)**

Abb. 68: Beispiel für eine Stellenbeschreibung der Leitung eines Freiwilligen-Zentrums.

Der zweite Typus der Begründung von „Beruflichkeit“ bezieht sich auf die Verbindlichkeiten und Verlässlichkeiten („Kontinuitäts-Argument“), die aus dem Einsatz von Beruflichen resultieren. Das ist ein gewichtiges Argument gerade angesichts der „Drehtür“-Phänomene im „neuen Ehrenamt“: Freiwillige verpflichten sich nicht mehr auf unabsehbare Zeit; ihr Engagement ist in mehrfacher Hinsicht „zeitgebunden“ (Verfügbarkeit von Zeit, Befristung des Engagements, biografische Passförmigkeit). Eine Mitarbeiterin eines Freiwilligen-Zentrums argumentierte in ihrem Abschlussbericht auf diesen beiden Ebenen:

„In unserer Arbeit wurde immer deutlicher, dass es unter den interessierten Bürgerinnen und Bürgern alle Qualifikationen gibt. Es kann also keine Unterscheidung bei der beruflichen Qualifikation getroffen werden. Auch die Erfahrung tritt in den Hintergrund; denn viele Freiwillige haben in ihren Arbeitsbereichen zum Teil Erfahrung von mehreren Jahrzehnten. Das einzige Kriterium für die Notwendigkeit von beruflicher Mitarbeit ist die Kontinuität, die nur für Berufliche möglich

*ist und nur bei ihnen – guten Gewissens – planbar ist ... Bei rein freiwilliger Arbeit würde der notwendige Aufwand an Koordination und Abstimmung und die hohe Arbeitsbelastung von relativ wenigen Freiwilligen im Kernbereich der Arbeit in keinem Verhältnis mehr stehen. Dies ist möglich, wie viele Initiativen vor Ort selbst zeigen. Man muss aber mit organisatorischen Umbrüchen beim Wechsel oder dem Ausfall von bestimmten Freiwilligen rechnen und sie auch akzeptieren (können).*¹⁸⁰

In enger Korrespondenz mit dem obigen „Kontinuitäts-Argument“ steht eine Überlegung, die man als „Kongruenz-Argument“ bezeichnen kann: Freiwilligen-Zentren formulieren Maßstäbe für das Freiwilligen-Management in Organisationen und Initiativen, die sie sich selbst zur Richtschnur machen müssen, um glaubwürdig zu sein und überzeugen zu können. Sie geraten in Selbstwidersprüche, wenn sie „Zeitsouveränität und Zeitautonomie“ im Ehrenamt extern zur Norm erheben und intern Engagementfelder mit hohem Verpflichtungsgrad schaffen müssen, um den Betrieb aufrechterhalten zu können. Wenn Freiwilligen-Zentren von öffentlichen oder freien Trägern institutionalisiert werden sollen, dann sollte in der Gründungsphase eine klare Grundentscheidung getroffen werden: Soll ein Freiwilligen-Zentrum mit ehrenamtlicher Leitung, faktisch eine *Freiwilligen-Initiative*, favorisiert werden, dessen Entstehen und Bestehen gesichert und das im Regelfall nur Teilfunktionen des beschriebenen Profils verwirklichen kann? Oder aber: Will man eine *Infrastruktureinrichtung*, die eine fachlich kompetente, verlässliche und dauerhafte Dienstleistung mit und für Bürger/innen und die Organisationen im Umfeld organisiert?

3.4.4 Öffentlichkeitsarbeit der Freiwilligen-Zentren vor Ort

Eine aktive, kontinuierliche und vielfältige Öffentlichkeitsarbeit hat sich im Modellverbund als eines der wichtigsten und wirkungsvollsten Instrumente der Engagementförderung erwiesen. Mittels einer zielgruppenorientierten Kommunikationspolitik nach innen (Trägerorganisation/en, freiwillige Mitarbeiter/innen, organisatorisches „Hinterland“ der Freiwilligen-Zentren) und außen (Bürger/innen, Kooperationspartner, professionelle Akteure, Politik, Medien etc.) mussten zunächst einmal die Anliegen der neuen Einrichtungen bekannt und einsichtig gemacht werden. Öffentlichkeitsarbeit sollte im Aufbauprozess dabei helfen, kommunikative Anschlüsse an das lokale Umfeld zu unterstützen: In-

180 Zwischen- und Abschlussbericht der Freiwilligen-Zentren Nr.5, Freiburg i.Br. 1999.

tensiv thematisiert werden mussten u.a. die strukturelle Offenheit und das trans-institutionelle, gesellschaftspolitische Unterstützungsanliegen der Freiwilligen-Zentren, um Vorurteilen (Freiwilligen-Zentren seien verbandlich gebunden) und Konkurrenz-ängsten (Freiwilligen-Zentren zögen die Ehrenamtlichen ab) entgegenzuwirken. Kommunikativ profiliert werden mussten auch die Vorstellungen über neue Formen des Engagements.

Dabei galt es, ein strukturelles Problem des Implementierungsprozesses zu erkennen und zu bewältigen: Neue Einrichtungen unterliegen erheblichen Legitimationszwängen und stehen deshalb in der Gefahr zu polarisieren; denn sie müssen Innovationsbedarf deklarieren und Innovationsfähigkeit für sich reklamieren, mit dem Effekt, dass sie Bestehendes als „problematisch“ definieren. Unter der Hand werden damit Exklusion und kompetitive Strukturen erzeugt. Wenn nun Einrichtungen wie die Freiwilligen-Zentren fundamental auf Kooperation angewiesen sind, kann dieser Mechanismus fatale Folgen haben. Die tägliche Erfahrung der pluralen Gestalt des Ehrenamts bzw. des freiwilligen Engagements und die Wahrnehmung des beschriebenen Dilemmas haben die meisten Freiwilligen-Zentren schließlich dazu veranlasst, die dichotome Konstruktion von „altem“ und „neuem“ Ehrenamt in ihrer Kommunikationspolitik zu verabschieden. Die Öffentlichkeitsarbeit verfolgte im Einzelnen maßgeblich folgende Ziele:

Ebene „Organisationsentwicklung“

- Herstellung von good-will für das Freiwilligen-Zentrum
- Abbau von Misstrauen, Konkurrenzängsten

Ebene „Kooperations- und Netzwerkarbeit“

- Informierung der professionellen und politischen Akteure des lokalen Umfelds über das Leistungsprofil und die Anliegen des Freiwilligen-Zentrums
- Informierung über Kooperationsbedarfe und -möglichkeiten zu Gunsten einer organisationsüberspannenden Engagementförderung
- Aufbau einer Lobby für Engagementförderung

Ebene „Engagementförderung“

- Informierung der primären (interessierte Bürger/innen) und sekundären (professionelle Akteure, Politik) Zielgruppen über bestehende Engagementmöglichkeiten im lokalen Umfeld (Abbau von Wissensdefiziten)
- Motivierung zum freiwilligen Engagement über die Darstellung einer gelingenden Engagementpraxis

- Informierung von spezifischen Zielgruppen über spezielle Möglichkeiten des Engagements
- Förderung des Themas „bürgerschaftliches Engagement“ im lokalpolitischen Diskurs

Abb. 69: Ausgewählte Zielvorstellungen der Öffentlichkeitsarbeit von Freiwilligen-Zentren.

Bezogen auf die oben dargestellten Zielebenen lassen sich eine Vielfalt von Wegen ausmachen, die die Freiwilligen-Zentren im Verlauf des Modellverbunds gegangen sind.

Primäre Medien (Kommunikation im unmittelbaren Kontakt)

- Persönliche Gespräche mit lokalen „Schlüsselpersonen“ bzw. Multiplikatoren (z.B. politische Entscheidungsträger, Vereinsvorsitzende, Vertreter von Krankenkassen, des Arbeitsamts)
- Fachvorträge im Rahmen von politischen Veranstaltungen, Bildungsveranstaltungen, Fachforen
- Informationsstände in der Fußgängerzone, im Stadtteil, vor Kindergärten, im Rahmen des Weihnachtmarktes, vor gut frequentierten Bushaltestellen
- Persönliche Ansprache von Zielgruppen in Nahverkehrszügen
- Videoumfragen, „aktivierende Befragungen“
- Beteiligung an Messen mit eigenem Messestand

Sekundäre Medien (Kommunikation über Medien)

- Pressearbeit mit/in unterschiedlichen Print-, Hörfunk- und TV-Medien im lokalen/regionalen Umfeld
- Informations- und Imagebroschüren
- Flugblätter
- Plakate
- „ad-cards“
- Werbematerialien/„give aways“ (mit Logo bedruckte Tassen, T-Shirts, Taschen)
- Anzeigen in unterschiedlichen Printmedien
- Eigene Hauszeitung

Aktionsorientierte Öffentlichkeitsarbeit

- Kampagnen zum „Tag des Ehrenamts“
- Ausstellungen
- „Foren freiwilligen Engagements“

Abb. 70: Beispiele für Wege der Öffentlichkeitsarbeit von Freiwilligen-Zentren.

Insbesondere die *intensive Pressearbeit* hat sich in der Arbeit der lokalen Zentren als effektiv erwiesen. Die Freiwilligen-Zentren sind auf ein hohes Interesse lokaler und regionaler Medien gestoßen. Die zahlreichen Berichterstattungen über die Aktionen, Engagementbörsen, Erfahrungsberichte und Zwischenbilanzen hat der Modellverbund in zahlreichen Material-Bänden ausführlich dokumentiert¹⁸¹. Als sich der Neuigkeitseffekt abgenutzt hatte, ging es um die Entdeckung und Herstellung von mediengerechten Anlässen für eine Berichterstattung. Von Interesse waren dabei neue Entwicklungen im Freiwilligen-Zentrum, Vermittlungen, außergewöhnliche Kooperationen, brisante Themen in den „Foren freiwilligen Engagements“, Prominenz im Freiwilligen-Zentrum, kuriose Tätigkeitsfelder und Erfahrungen von Freiwilligen.

Es hat sich gezeigt, dass eine aktive Pressearbeit mit Erfolg die Medienvielfalt vor Ort nutzen kann, um unterschiedliche Zielgruppen erreichen zu können. So sind Hunderte von Presseartikeln über die Arbeit der Freiwilligen-Zentren in Regional-, Tageszeitungen, Wochenmagazinen, Pfarrbriefen, amtlichen Mitteilungs- und lokalen Anzeigenblättern etc. erschienen. Wirksame Öffentlichkeitsarbeit, so hat sich gezeigt, sollte mit einer „Geh-Struktur“ ausgestattet sein. Zugehende Formen der Öffentlichkeitsarbeit sind das Angebot zu Informationstätigkeiten der Freiwilligen-Zentren in unterschiedlichen Kommunikationskontexten von Organisationen (z.B. Fachvorträge) und Lebenswelten (z.B. Infostand an einer Bushaltestelle). Viele Freiwilligen-Zentren haben deshalb den Bereich „Öffentlichkeitsarbeit“ als spezifisches Engagementfeld kreiert und Freiwillige zur Mitarbeit eingeladen. Es fanden sich Grafiker und im Journalismus Erfahrene, die Kontakte zu Medien hergestellt und eigene Medien (Pressemitteilungen, Signets, Hauszeitungen, Schaufenstergestaltung etc.) entwickelt und damit die Präsentation der Freiwilligen-Zentren nachhaltig geprägt haben.

Wie im Bereich Öffentlichkeitsarbeit Engagementförderung betrieben werden kann, zeigt zum Beispiel das „Projekt adcards“ des Freiwilligen-Zentrums Hamburg. Dort hatte man Studierende der Hanseatischen Akademie für Marketing + Medien dafür gewinnen können, in freiwilligem Engagement werbeträchtige Motive für die Zielgruppenansprache zu entwickeln. Entstanden sind insgesamt 60 Postkartenmotive, die auf originelle Weise für freiwilliges Engagement werben. Sechzehn dieser Motive wurden als Postkarten gedruckt.

181 Vgl. Liste der Materialien zum Modellverbunds Freiwilligen-Zentren im Anhang dieses Bandes.



Entwurf: Azra Cerić - gefördert durch Mittel der Unser-Stiftung

Gemeinsam erreichen wir unser Ziel!



Abb. 71: Werbemotiv einer ad-card des Freiwilligen-Zentrums Hamburg

3.4.5 Austauschleistungen mit dem lokalen und professionellen Umfeld – Kooperative Steuerung durch Beiräte und Kuratorien

Freiwilligen-Zentren können ihre angestrebten Funktionen der „Engagementvermittlung“, „Forum“ und „Werkstatt“ nicht erfüllen, wenn sie nicht zielgerichtet auf ihre Einbettung in das lokale Umfeld hin wirken. Sie können sich nicht als Zukunftswerkstätten für eine gemeinschaftlich getragene Weiterentwicklung des bürgerschaftlichen Engagements profilieren, wenn sie nicht selbst Inklusionsstrukturen und Anschlussstellen für Kooperationen organisieren. Als intermediär wirkende Organisationen sind sie auf passive wie aktive Einbindung in vorhandene Strukturen fundamental angewiesen. In funktionaler wie normativer Hinsicht trägt das Ausgangskonzept des Modellverbunds diesen Überlegungen Rechnung. Es lässt eine plurale Gestalt von Trägerstrukturen (Einzelträgerschaften, Trägerverbände aus dem kirchlichen und nicht-kirchlichen Bereich) zu¹⁸², sieht die Bildung von Fachbeiräten vor und formuliert die

¹⁸² Vgl. Baldas/Bock (1997, S.16).

Notwendigkeit von Vernetzungsleistungen auf unterschiedlichen Ebenen:

„Für einen Modellverbund von Freiwilligen-Zentren im DCV ergeben sich verschiedene Aspekte der Vernetzung: Vernetzung der Aktivitäten diverser kirchlich-sozialer Verbände im DCV (Örtlicher Caritasverband, Fachverbände, caritative Vereinigungen und Ordensgemeinschaften, diözesane und Bundes-Ebene), Vernetzung von kirchlich-sozialen und selbstorganisierten Hilfegruppen innerhalb und außerhalb des Mitgliedsbereichs des DCV, Vernetzung mit ökumenischen Gruppen, im Verbund mit verschiedenen Verbänden der freien Wohlfahrtspflege, im Verbund mit öffentlichen und privaten Trägern. Eine Vernetzung im Europäischen Verbund wird angestrebt.“¹⁸³

Die Fragen, die nun aus der Sicht der internen Evaluation geklärt werden sollen, beziehen sich auf die Kooperationsleistungen im lokalen Raum. Insbesondere soll beschrieben werden,

- welche Implementierungsstrategien die Freiwilligen-Zentren in der Aufbauphase verfolgt haben, um ihre Funktionsfähigkeit zu entwickeln,
- welche Kooperationspartner für die Freiwilligen-Zentren aus der Perspektive der Freiwilligen-Zentren-Leiter/innen von besonderer Bedeutung waren,
- welche Dienstleistungen die Freiwilligen-Zentren für ihre Kooperationspartner erbracht haben.

Bereits in der Aufbauphase¹⁸⁴ haben 15 befragte Freiwilligen-Zentren des Modellverbunds mit über 700 unterschiedlichen Organisationen aus dem sozialen, kulturellen, politischen, ökologischen und pastoralen Umfeld Kontakte aufgenommen. Die Kooperationsarbeit stand in dieser Phase im Zeichen der Darstellung des Leistungsprofils des Freiwilligen-Zentrums, der Erhebung von Engagementfeldern und der Einbeziehung von unterschiedlichen Akteuren in einen Diskurs über freiwilliges Engagement.¹⁸⁵ Bemerkenswert ist, dass manche Freiwilligen-Zentren schon in dieser frühen Phase von externen Freiwilligen-Gruppen (z.B. Hospiz-Gruppen, Betreuungsvereinen) bezüglich Unterstützungsleistungen angefragt wurden.

¹⁸³ Ebenda, S.25.

¹⁸⁴ Vgl. Halbjahresbericht der Freiwilligen-Zentren im Modellverbund des Deutschen Caritasverbandes, Nr.2. Freiburg i.Br., Februar 1998.

¹⁸⁵ Siehe hierzu auch die Ausführungen in 3.3.2 „Foren freiwilligen Engagements“ und 3.4.4 „Öffentlichkeitsarbeit“.

Kooperationspartner	Kooperationsinhalte
Entscheidungssträger in Politik, Wirtschaft, Soziales, Kultur – Oberbürgermeister, Sozialdezernenten, Schul-/Bildungsdezernenten usw.	<ul style="list-style-type: none"> • Informierung über Freiwilligen-Zentrum • Einbindung in Beiräte, Kuratorien
Arbeitsamt	<ul style="list-style-type: none"> • Multiplikatorenarbeit, Gewinnung für Kooperation
Kommune (OB, Bürgermeister, Sozialsenator, Kultur-, Sozialamts-, Kultur-amts-, Jugendamtsleitung)	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung, Kooperationsveranstaltungen • Mitwirkung im Beirat
Schulen (z.B. Berufsschule)	<ul style="list-style-type: none"> • Schüler/innen gewinnen für freiwilliges Engagement, Unterstützung des Freiwilligen-Zentrums durch Schulen
Fachhochschulen, Universitäten	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung von Praktikant/innen • Fach-, Diplom-, Magisterarbeiten • fachpolitische Lobby, Beratung
Medien	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit, Lobby
Pfarrgemeinden	<ul style="list-style-type: none"> • „good will“, Kooperation und Vernetzung • Beratung, Unterstützung
politische Parteien	<ul style="list-style-type: none"> • Parteivertreter/innen als Lobby und Multiplikatoren
Interne Öffentlichkeit (Vorstand, Geschäftsführung, Fachbereichsleiter...)	<ul style="list-style-type: none"> • „good will“, interne Lobby, Rückendeckung, fachliche Unterstützung, „Türöffnung“
Multiplikatoren u.a.: AOK, LVA, BfA, Arbeitsloseninitiativen, Volkshochschule, Sozialarbeiterteams, soz. päd. Betreuer/innen von ABM, Gewerkschaftliche Arbeitslosenbetreuung, Arbeitslosenzentrum, Beratungsstellen	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit • Entwicklung einer Lobby • Motivierung von Freiwilligen

Kooperationspartner	Kooperationsinhalte
Freiwilligen-Gruppen (Telefonseelsorge, Betreuungsverein, Hospiz, Kinderschutzbund)	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung
Wirtschaft, Banken	<ul style="list-style-type: none"> • Lobby, social sponsoring
stadtteilbezogene Arbeitsgemeinschaften	<ul style="list-style-type: none"> • gemeinsames Vorgehen • Dezentralisierung
Stiftungen	<ul style="list-style-type: none"> • social sponsoring
Jugendeinrichtungen, Jugendhilfeausschuss, Jugendheimleitung, Jugendhilfeplanung	<ul style="list-style-type: none"> • Kooperationspartner bei der Entwicklung von Engagementfeldern für Jugendliche

Abb. 72: Beispiele für Kooperationspartner und Kooperationsinhalte in der Aufbauphase der Freiwilligen-Zentren (Stand: Oktober 1997).

Feststellbar ist in dieser wie in späteren Phasen die breite, überverbandliche Orientierung der Ausgestaltung der Kooperations-Netzwerke. Anfängliche Cassandra-Rufe über eine wohlfahrtsverbandliche „Einäugigkeit“ bzw. „caritative Zügelung“ konnten die Freiwilligen-Zentren schnell widerlegen. Ein zentrales Kriterium für die Beurteilung der institutionellen Offenheit der Freiwilligen-Zentren ist folglich nicht nur, inwieweit diese in einem befriedigenden quantitativen Ausmaß aktiv Kooperationsfäden zu unterschiedlichen Organisationen gesponnen haben, sondern inwieweit relevante Akteure des lokalen Umfelds qualitativ an der Steuerung des Freiwilligen-Zentrums beteiligt worden sind. Das Resultat: *Fast alle Freiwilligen-Zentren* des Modellverbands haben Vertreter aus Politik und Kirche, von Kommunen, Wohlfahrtsverbänden, Vereinen und Initiativen in *Fachbeiräte* bzw. *Kuratorien* einbinden können und an ihrer Perspektivenentwicklung beteiligt.

Zusammensetzung des Kuratoriums

Das Kuratorium des Freiwilligen-Zentrums Saalfeld setzt sich aus Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens der Region Saalfeld zusammen und ist während seines Bestehens offen für weitere Interessierte. Dem Kuratorium gehören zudem mit Sitz und Stimme an:

- der Geschäftsführer des Caritasverbandes Südthüringen,
- der Projektbegleiter des Modellverbands Freiwilligen-Zentren,
- der Projektverantwortliche des Freiwilligen-Zentrums,
- ein Vertreter der freiwilligen Mitarbeiter/innen des Freiwilligen-Zentrums.

Ziele des Kuratoriums

Das Kuratorium soll die gesellschaftliche Einbindung des Freiwilligen-Zentrums unterstützen, so dass es seine Beiträge zum Gemeinwohl besser erbringen kann. Insbesondere sollen durch die Arbeit des Kuratoriums neue Möglichkeiten der Freiwilligen-Arbeit entdeckt und gefördert werden. Bei erfolgreicher Arbeit während der dreijährigen Modellphase sieht das Kuratorium seine Aufgabe u.a. auch darin, Möglichkeiten zur Weiterarbeit und zur Anschlussfinanzierung zu finden.

Aufgaben des Kuratoriums

Aufgaben sind aus heutiger Sicht unter anderem:

- Lobbyarbeit der Kuratoriumsmitglieder für Freiwilligen-Arbeit und Freiwilligen-Zentrum in Stadt und Landkreis Saalfeld;
- Unterstützung der Verbesserung des Bekanntheitsgrades des Freiwilligen-Zentrums;
- Begleitung und Unterstützung des Freiwilligen-Zentrums in seiner fachlichen Arbeit;
- Unterstützung des Freiwilligen-Zentrums bei der Entdeckung und Definition von neuen Engagementmöglichkeiten;
- Unterstützung und Begleitung des „Forums freiwilliges Engagement“, das ein Forum/eine Plattform sozialer Dienste, Vereine, kommunaler Einrichtungen und engagierter Freiwilliger sein soll.

Kuratoriumssitzungen

Das Kuratorium des Freiwilligen-Zentrums tagt in der Regel drei Mal jährlich. Zu den Sitzungen wird rechtzeitig eingeladen. Die Sitzungen werden von Projektmitarbeitern moderiert.

Abb. 73: Auszüge aus dem Konzept des Kuratoriums im Freiwilligen-Zentrum Saalfeld.

Im Entwicklungsprozess des Modellverbunds hat sich der Eindruck der Offenheit und Anschlussfähigkeit der Freiwilligen-Zentren für die unterschiedlichsten gesellschaftspolitischen Akteure weiter bestätigt: Freiwilligen-Zentren haben eine hohe externe Vermittlungsorientierung¹⁸⁶, und die Beschreibung der relevanten Kooperationspartner aus der Perspektive der Leiter/innen der Einrichtung verweist auf eine breite Orientierung des Kooperationsgeschehens¹⁸⁷.

186 Vgl. 3.3.1 Funktionsbereich „Beratungs- und Vermittlungsstelle“.

187 Gefragt wurde im Zwischen- bzw. Abschlussbericht nach den „zehn wichtigsten Kooperationspartnern des Freiwilligen-Zentrums“.

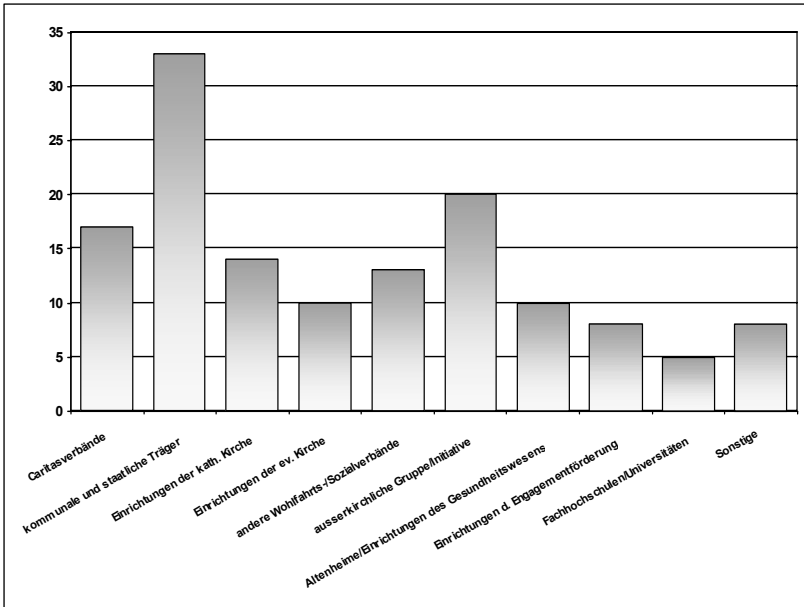


Abb. 74: Die wichtigsten Kooperationspartner der Freiwilligen-Zentren aus der Sicht der Leiter/innen (n=21 Freiwilligen-Zentren).

Die mit Abstand am häufigsten als zu den wichtigsten Kooperationspartnern zu zählenden Organisationen sind *staatliche und kommunale Träger* sozialer und kultureller Arbeit im lokalen Umfeld. Die folgende Übersicht beleuchtet das Kooperationsgeschehen zwischen Freiwilligen-Zentrum und öffentlichen Trägern etwas näher. Sie zeigt, wodurch sie wichtig wurden und welche Leistungen Freiwilligen-Zentren für kommunale Einrichtungen erbringen.

Bedeutung der Kommune/ Öffentlicher Träger für Freiwilligen-Zentren	Freiwilligen-Zentren erbringen folgende Leistungen:
<ul style="list-style-type: none"> – Partner bei der Entwicklung von Engagementfeldern in kommunalen Einrichtungen – Mitgliedschaft im Beirat – Mitträger von Veranstaltungen – Multiplikator der Anliegen des Freiwilligen-Zentrums – Gemeinsame Projektträgerschaften – Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit – Mitträger des Freiwilligen-Zentrums in Gegenwart oder Zukunft – Erschließung neuer Zielgruppen über Kontakte – Teilnahme an Arbeitskreisen des Freiwilligen-Zentrums – Schirmherrschaft des OB für Veranstaltungen – Türöffner bei Sponsorensuche 	<ul style="list-style-type: none"> – Information über Engagementförderung – Sensibilisierung für Engagementfelder im eigenen Bereich – Beratung von kommunalen Stellen bei der Entwicklung von Engagementfeldern – Vermittlung von Freiwilligen – Angebot von gemeinsamen Projektträgerschaften – Partnerschaft bei Veranstaltungen

Abb. 75: Kooperation zwischen Kommune/öffentlichen Trägern und Freiwilligen-Zentren.

An beinahe allen Standorten sind rege Austauschbeziehungen zwischen Kommune und Freiwilligen-Zentrum zu beobachten. Das Interesse der Freiwilligen-Zentren richtete sich dabei beileibe nicht nur auf die Kommune als potenzielle Mitträgerin im Anschluss an die Modellverbandsphase. Vielmehr sind öffentliche Träger vielerorts maßgebliche Partner bei der Erschließung neuer Engagementfelder, bei der Verwirklichung von Projekten, im fachlichen Diskurs über Engagementförderungsmöglichkeiten im kommunalen Raum und Multiplikatoren der zentralen Anliegen der Freiwilligen-Zentren. Die nächstbedeutsamsten Kooperationspartner sind (außerkirchliche) Gruppen und Initiativen. Die folgende Synopse weist beispielhaft auf, um welche Gruppen und um welche Austauschleistungen es in diesem Kooperationssektor geht.

Gruppe/Initiative	Leistungen des Freiwilligen-Zentrums bzw. Austauschleistung
Deutscher Kinderschutzbund	Vermittlung von Freiwilligen Zusammenarbeit in der Begleitung von Freiwilligen
AIDS-Hilfe	Gegenseitiger Know-how-Transfer
Osteuropa-Hilfe	Vermittlung von Freiwilligen Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit
Gesellschaft zur Förderung deutsch-amerikanischer Freundschaft	Vermittlung Freiwilliger Gegenseitige Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit
SOPI-Stadtteilkonferenz	Gegenseitige Informierung, Vermittlungen
Blinden- und Sehbehindertenverein	Vermittlung Freiwilliger
Hobby- und Wissensbörse	Gemeinsame Fortbildung Freiwilliger
Forum pädagogischer Initiativen	Vermittlung Freiwilliger
Montessori-Kinderhaus	Gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit Vermittlung Freiwilliger
Generationenhilfe	Erfahrungsaustausch Gegenseitige Vermittlung Interessierter
Frauenliste	Kooperationsveranstaltungen Mitarbeit im Freiwilligen-Zentrum
Künstlerbund	Vermittlung von Freiwilligen
Arbeitskreis „Soziale Infrastruktur“	Kooperationsplattform, gegenseitige Informierung Vermittlung Freiwilliger
Spanischer Elternverein	Mitinitiator des Freiwilligen-Zentrums
Börse Bürgerengagement	Gegenseitige Informierung

Abb. 76: Austauschleistungen zwischen Freiwilligen-Zentren und (außerkirchlichen) Gruppen und Initiativen – eine Auswahl.

Als Kooperationspartner des internen Netzwerks sind aus der Sicht der Freiwilligen-Zentren von besonderer Bedeutung:

- die regionalen und diözesanen Caritasverbände mit ihren Fachdiensten (Aussiedler-, Flüchtlings-, Schuldner-, Sozialberatung, Straffälligenhilfe, Sozialstation, Seniorenheime, etc.) und Fachreferate (Diözesanreferenten, Gemeindec Caritas, Pastorale Dienststellen u.a.),
- katholische Träger von Bildungsarbeit,
- Fachverbände im Deutschen Caritasverband (z.B. SKM und SKF),
- Katholische Betriebsseelsorge.

Wenn auch in einem Fall (Freiwilligen-Zentrum Welschbillig) eine Pfarrei Mitträgerin eines Freiwilligen-Zentrums war, haben die katholischen Pfarrgemeinden auf die Kooperationsangebote der Freiwilligen-Zentren eher zurückhaltend reagiert. Dies mag wohl einerseits mit den Exklusionsstrukturen mancher Pfarrgemeinden und möglichen Bedrohungsgefühlen (Freiwilligen-Zentren als Konkurrenz) zusammenhängen. Andererseits spielt sicher auch die mangelnde Profilierung der sozialräumlichen, gemeindebezogenen Relevanz der Freiwilligen-Zentren hierbei eine entscheidende Rolle.

Die Freiwilligen-Zentren nehmen in ihrer Leistungsbilanz der Kooperationsarbeit für sich in Anspruch, auch „nach innen hin“ auf mannigfache Weise impulsgebend wirksam gewesen zu sein. So haben sie in Vorträgen, Seminaren, Workshops neue Formen der Freiwilligen-Arbeit angeregt und umgesetzt, Konzeptentwicklungen unterstützt, Freiwillige vermittelt und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt. Insbesondere aber haben sie aus Sicht der internen Evaluation für den/die Träger/gemeinschaften neue und weiterführende Kooperationspfade zu Organisationen und Initiativen erschlossen und erfolgreich demonstriert, dass es den beteiligten Caritasverbänden ernst ist mit einem übergreifenden Ansatz der Engagementförderung, die sich jenseits von politischen Parteien, einseitigen instrumentellen Erwägungen und spezifischen verbandspolitischen Nutzenkalkülen bewegt.

3.4.6 Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen der Engagementförderung

In der Bundesrepublik Deutschland hat sich in den letzten Jahren eine Vielfalt von Einrichtungen entwickelt, die sich einer gezielten Förderung des bürgerschaftlichen Engagements im Umfeld von Selbsthilfe und Ehrenamt annehmen. Impuls-Initiativen öffentlicher Träger auf der Bun-

des-¹⁸⁸, Landes-¹⁸⁹ und kommunalen Ebene sowie mannigfaltige Bestrebungen freier Träger¹⁹⁰ leisten Beachtliches, dass die Bundesrepublik – im Vergleich zu europäischen Nachbarländern – den Status eines „Entwicklungslandes“ der Engagementförderung abzustreifen beginnt. Wie gestaltet sich nunmehr die Situation – zunächst in quantitativer Hinsicht – im Zuständigkeitsgebiet der Freiwilligen-Zentren? An 15 Standorten von 21 befragten Freiwilligen-Zentren¹⁹¹ gibt es mittlerweile eine oder sogar mehrere Einrichtungen, die sich einer Engagementförderung im weiteren Sinne verpflichtet fühlen. Im einzelnen sind dies:

Im Zuständigkeitsbereich der Freiwilligen-Zentren gibt es	Anzahl (insgesamt)
Kontaktstellen für Selbsthilfegruppen	10
Seniorenbüros mit dem Leistungsprofil des Modellprogramms „Seniorenbüro“	2
Tauschringe und Wissensbörsen	3
Freiwilligen-Agenturen, Freiwilligen-Börsen, „Ehrenamts-Agenturen“ u.ä.	6

Abb. 77: Andere engagementfördernde Einrichtungen an Standorten von Freiwilligen-Zentren (n=15/21 Freiwilligen-Zentren).

An sechs Standorten von Freiwilligen-Zentren gibt es keine sonstigen Einrichtungen, die im weiteren Sinn „engagementfördernd“ tätig sind. Verdichtungen ergeben sich insbesondere in großstädtischen Ballungsräumen¹⁹². Sie zeugen von den Modernisierungsbestrebungen unterschiedlicher Träger Sozialer Arbeit und der Pluralität von Förderperspektiven und -ansätzen, die je unterschiedlichen Begründungszusammenhängen verpflichtet sind. Diese zunächst einmal sehr erfreuliche Entwicklung zeitigt dann potenzielle Probleme, wenn im lokalen Raum mehrere Einrichtungen verschiedener Träger entstehen, die ähnlich ausgerichtete Ziele und Arbeitsansätze verfolgen. Bei den Einrich-

188 Etwa die Modellprogramme „Seniorenbüro“ und „Informations- und Unterstützungsstellen für Selbsthilfegruppen“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in den 90-er Jahren.

189 Vgl. u.a. die nach wie vor vorbildlichen Initiativen des Landes Baden-Württemberg (Hummel 1995) oder das 1999/2000 gestartete Modellprojekt „Bürgerarbeit“ des Freistaates Bayern.

190 Von unterschiedlichen Wohlfahrts- und Sozialverbänden und sozialen Vereinigungen wurden u.a. (Senioren-)Genossenschaften, Wissens- und Kontaktbörsen, Freiwilligen-Agenturen, Bürgerbüros, „volunteers-Projekte“, Tauschringe oder „Ehrenamt-Agenturen“ ins Leben gerufen.

191 Quelle: Zwischenbericht (Nr.15) und Abschlussbilanz der Freiwilligen-Zentren (Nr.17), Reihe: Materialien zum Modellverbund, Freiburg i.Br. Mai und Dezember 1999.

192 Z.B. in Hamburg, München, Braunschweig, Hildesheim.

tungstypen „Freiwilligen-Zentren“, „Seniorenbüros“ und „Kontaktstellen für Selbsthilfegruppen“ gibt es wohl einige Gemeinsamkeiten, aber auch einige wesentliche Unterschiede, wie die nachfolgende Zusammenstellung verdeutlichen soll.

Typ/ Aufgaben	Freiwilligen-Zentren	KISS	Seniorenbüros
Kernaufgaben bezogen auf primäre Zielgruppen	Verbands- und altersübergreifende Förderung des freiwilligen Engagements und der Selbstorganisation von sozialen Hilfegruppen durch <ul style="list-style-type: none"> – Vermittlung von Interessenten/innen – Forum freiwilligen Engagements – Werkstätten sozialer Aktion 	Unterstützung und Aktivierung des Engagements von Bürger/innen in Selbsthilfe-Gruppen und Initiativen v. a. in den Bereichen chronische Erkrankung, Behinderung, Sucht, Partnerschaft, psychosoziale Probleme, Alter und Nachbarschaft	verbandsübergreifende und zielgruppenbezogene Förderung des freiwilligen Engagements durch <ul style="list-style-type: none"> – Vermittlung von Interessenten/innen – Förderung der Selbstorganisation Älterer in sozialen, soziokulturellen Hilfe- und Selbsthilfegruppen
Ausgewählte Kernaufgaben bezogen auf das lokale Netzwerk	<ul style="list-style-type: none"> – Freiwillige als Partner und Experten in sozialer und kultureller Arbeit positionieren – Gesellschaftliche Anerkennung des freiwilligen Engagements verbessern 	<ul style="list-style-type: none"> – Schaffung eines selbsthilfefreundlichen Klimas – Schwerpunktkooperation im Sozial- und Gesundheitsbereich 	<ul style="list-style-type: none"> – Schaffung eines engagementfreundlichen Klimas – Modernisierung offener Altenarbeit

Abb. 78: Schwerpunkte in den Aufgabenprofilen von Seniorenbüros und KISS sowie den Freiwilligen-Zentren des DCV.

Auch wenn sich Selbsthilfe und freiwilliges Engagement unter dem übergreifenden Begriff „bürgerschaftliches Engagement“ fassen lassen, um die Selbsttätigkeit von Bürger/innen in fremden und eigenen Belangen in Abgrenzung zum sozialstaatlichen Handeln zu kennzeichnen, sollten die Unterschiede unterhalb dieser Zuordnung nicht verwischt werden:

- Das wesentliche Merkmal von Selbsthilfe ist das Prinzip der Wechselseitigkeit, d.h. der von einer Problemstellung betroffenen oder bedrohten Akteuren erwartete Austausch von Leistung und Gegenleistung. Aus dieser spezifischen Form der Hilfeleistung bezieht Selbsthilfe im Wesentlichen ihre Unterstützungsdynamik. Für ehrenamtliches, freiwilliges Engagement trifft das in jenem ausgeprägten Ausmaß nicht

zu. Wohl ist es häufig von selbstbezogenen Motivlagen („Spaß“, „sich aktiv halten“, „interessanter leben“ etc.) mitbestimmt; altruistische Quellen („Menschen helfen“, „etwas für den Zusammenhalt der Gemeinschaft und das Gemeinwohl tun“) stehen gleichwohl in der Selbstbeschreibung der Engagierten nach wie vor an vorrangiger Stelle des Motiv-Skala¹⁹³. Man sollte sich davor hüten, solchen Motivlagen in zeitgeistiger, ökonomistischer Manier bloße Nutzenkalküle der Handelnden zu unterstellen und damit die moralische Dimension des Handelns gänzlich in Abrede zu stellen¹⁹⁴.

- „Kontaktstellen für Selbsthilfegruppen“ haben ihren Aufgabenschwerpunkt eindeutig in der gruppenbezogenen Förderung der gesundheitlichen und psychosozialen Selbsthilfe. Sie fördern u. a. Betroffenenengruppen mit chronischen Erkrankungen, Behinderungen, Suchtproblemen und psychosozialen Belastungen. Weitere Synopsen, etwa für den Bereich der wesentlichen Kooperationspartner, das methodische Handeln im Arbeitsfeld, die Anforderungen an die Kompetenz der jeweiligen Mitarbeiter/innen etc. würden verdeutlichen, dass es zwischen den beiden Organisationstypen deutliche Unterschiede gibt. In der Praxis der Freiwilligen-Zentren ist das Zusammenspiel mit den Kontaktstellen für Selbsthilfegruppen unproblematisch und mancherorts sehr fruchtbar. Die befragten Mitarbeiter/innen der Freiwilligen-Zentren unterhalten überwiegend Beziehungen zu Kontaktstellen und kooperieren sogar sehr häufig mit ihnen.

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – Weitervermittlung von Interessenten an Selbsthilfe-Kontaktstelle und umgekehrt – Gegenseitige Unterstützung der Öffentlichkeitsarbeit – Gemeinsame Gestaltung des „Tages des Ehrenamts“ – Kontaktstelle ist Mitglied im Fachbeirat des Freiwilligen-Zentrums – Vermittlung einer/s ehrenamtlichen Mitarbeiter(s)in an Kontaktstelle – Gemeinsame Fortbildung von Gruppenleiter/innen |
|---|

Abb. 79: Beispiele für Kooperationsfelder zwischen Freiwilligen-Zentren und Kontaktstellen für Selbsthilfegruppen.

„Seniorenbüros“ sind Einrichtungen der *zielgruppenbezogenen* Engagementförderung. Insgesamt 43 Standorte zählte das Modellprogramm, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie von Länderministerien und Trägern vor Ort für eine Laufzeit von

193 Vgl. Klages (2000, S.159).

194 Zur Auseinandersetzung mit dem utilitaristischen, rationalistisch-individualistischen Paradigma vgl. u.a. Etzioni (1994).

fünf Jahren finanziert wurde. Rund 40 weitere Seniorenbüros sind zwischenzeitlich außerhalb des Modells entstanden. „Seniorenbüros“ fördern zum einen das ehrenamtliche Engagement und die Selbsthilfe/-organisation von älteren Menschen, zum anderen haben sich viele Einrichtungen im Laufe des Modellprogramms zu allgemeinen Anlauf- und Kontaktstellen für ältere Menschen entwickelt. Im Rahmen der lokalen Sozialpolitik für ältere Menschen haben sie Vernetzungsfunktionen übernommen und durch innovative Arbeitsansätze zur Modernisierung offener Seniorenarbeit beigetragen.

In Bezug auf einige Zielvorstellungen und Arbeitsansätze gibt es zwischen Freiwilligen-Zentren und Seniorenbüros markante Ähnlichkeiten¹⁹⁵. Sicherlich konnten die Freiwilligen-Zentren aus den Erfahrungen des hervorragend dokumentierten Modellprogramms „Seniorenbüro“ mancherlei praktischen Nutzen ziehen. Der wesentliche Unterschied zwischen den beiden Einrichtungstypen liegt in ihrem Zielgruppenbezug: Freiwilligen-Zentren betreiben eine intergenerationelle Engagementförderung; Seniorenbüros dagegen laden ältere Menschen ab 55 Jahren zum Engagement ein. Erfahrungsgemäß lassen sich viele der „jungen Alten“ u.a. deshalb schwer von Seniorenbüros erreichen, weil die Zielgruppenansprache der Seniorenbüros nicht mit ihrer Selbstbeschreibung übereinstimmt: „‘Senioren‘ sind immer nur die anderen“! Diese latente Defizitorientierung in der Zielgruppenansprache haben Freiwilligen-Zentren nicht eingebaut und dies stellt einen Vorteil für die Erreichung von Menschen ab 55 Jahren dar, wie die Altersstruktur der vermittelten Freiwilligen zeigt¹⁹⁶.

Das herausragende gemeinsame Merkmal der engagementunterstützenden Einrichtungen ist leider ihre weitgehende finanzielle Ungesicherheit – konkreter gesagt: die mangelnde Bereitschaft der Träger und politisch Verantwortlichen, eine Dauerfinanzierung dieser Infrastruktureinrichtungen sicher zu stellen. Diese Gemeinsamkeit kann in der aktuellen Situation zu einem hektischen Konkurrenzgebahren an der Basis ausufern und manche Protagonisten aus finanzierungsstrategischen Gründen dazu veranlassen, konzeptionelle und praktische Unterschiede zwischen Selbsthilfe und Selbsthilfeförderung, generationsübergreifender und/oder gerontologisch begründeter Engagementförderung theoretisch einzuebnen. Aufgrund pluraler Solidaritätsbedürfnisse, vielfältiger Solidaritätsbedarfe in unterschiedlichen lokalen Handlungskontexten sind je spezifische Förderstrukturen angemessen.

195 Zu den Nutzern und Leistungen von Seniorenbüros siehe Braun (1997).

196 Vgl. 3.4.2 Engagementberatung und -vermittlung.

Diesbezüglich zeichnet sich leider bislang kein Königsweg einer umfassenden Engagementförderung ab.

Auf Grund des vielfach diagnostizierten, wachsenden Solidaritätsbedarfs brauchen wir unterschiedliche Anstrengungen zur Aktivierung und Stützung freiwilligen Engagements. Mit Blick auf die Pluralität der Trägerlandschaft in der Sozialen Arbeit und die Vielfalt der Begründungszusammenhänge der Unterstützung von Selbsthilfe und Ehrenamt (z.B. Paradigmenwechsel in der Sozialen Arbeit, Modernisierungsanforderungen im bestehenden Ehrenamt in unterschiedlichen verbandlichen Kontexten, Bürgerbeteiligung auf lokaler Ebene) ist von einer weiteren Zunahme an Unterstützungsstrukturen auszugehen. Angesichts des vielfach diagnostizierten, aber weitgehend noch schlummernden Solidaritäts- und Engagementbedürfnisses („Engagement- und Selbsthilfepotenzial“) sollten deshalb auch unterschiedliche Förderwege beschritten werden. Ein „Verdrängungseffekt“ in der Engagementförderung ist nicht in der Sache begründet, sondern in der mangelnden Bereitschaft der Politik, in eine vielfältige engagement- und selbsthilfefördernde Infrastruktur zu investieren. Der entscheidende „Knackpunkt“ in der Finanzdiskussion ist dabei häufig die Frage, ob für solche Einrichtungen Mittel für professionelles Personal zur Verfügung gestellt werden müssen. Dass der Einsatz beruflichen Personals in der Logik von Infrastruktureinrichtungen zur Förderung des Ehrenamts und der Selbsthilfe liegt, solche Einrichtungen also aus unterschiedlichen Gründen nicht selbst wiederum ehrenamtlich betrieben werden sollten, wollen leider noch nicht viele politische Entscheidungsträger/innen wahrhaben.

Angesichts der fehlenden Einsicht, dass die Stimulierung und Unterstützung von Selbsthilfe und Ehrenamt keine ausschließliche Aufgabe der gesellschaftlichen Selbstorganisation sein kann, bedürfte es einer gemeinsamen Lobby-Arbeit der Infrastruktur-Einrichtungen. Zur Schaffung und Dauerfinanzierung von entsprechenden Einrichtungen braucht es gerade in Zeiten knapper Kassen gemeinsame Anstrengungen von Ländern, Kommunen, Verbänden, freien Initiativen und Bürger/innen, die auch zur finanziellen Unterstützung bereit sind. Zur Klärung der „Schnittmengen“, zur Abstimmung von Zuständigkeitsbereichen sowie zur Entwicklung von Kooperationsprojekten sollten deshalb gezielt Vernetzungsinstrumente im lokalen und regionalen Raum geschaffen werden¹⁹⁷. Bisweilen taucht in dieser Diskussion als Idealmodell der Engagementförderung ein „Zentrum für Bürgerengagement“ auf, in dem Ehrenamt und alle Formen der Selbsthilfe gleichermaßen gefördert

197 In Baden-Württemberg geschieht dies in Gestalt von „lokalen Netzwerken Bürgerengagement“, in denen Kooperationsmöglichkeiten und Abgrenzungen verhandelt werden.

werden könnten. Inhaltlich ist dies ein durchaus interessanter Ansatz – vorschnell protegiert könnte er allerdings der Erosion von begründeten Standards (etwa für die Personalausstattung der Einrichtungen und die Kompetenzanforderungen für das berufliche Personal) und der Institutionalisierung einer willkommenen Billig-Version der Engagementförderung Vorschub leisten.

4 Erfahrungen aus der Arbeit vor Ort

Eine Gesellschaft, die auf Dauer ihren Mitgliedern nur noch das zumutet, was Spaß macht, lebt von der Substanz, die eine vorausgehende Generation erarbeitet hat. Als zukunftsorientiert und verantwortungsbewusst für eine nachwachsende Generation kann man solche Einstellungen nicht betrachten. Zu lange wurde subjektive Eigenständigkeit mit einer cleveren Konsummentalität gleichgesetzt, die mit möglichst geringem Einsatz möglichst hohe Erträge abwerfen sollte.

Unsere freiheitlich demokratische Ordnung geht indes von ihrem Anspruch her nicht vom Menschenbild eines (absolut) isolierten Individuums aus, sondern sieht die Menschenwürde in der gemeinschaftsbezogenen Persönlichkeit entfaltet. Indem sie durch subsidiäre Rahmenbedingungen die Freiheit des Einzelnen abstützt, gleichzeitig aber die Lebenschancen der Anderen durch solidarisches Verhalten aller einfordert, will sie das Gemeinwohl fördern. Weil dieses Gefüge aus der Balance geraten ist, bemühen sich u.a. auch die Freiwilligen-Zentren um Beiträge für eine solche personale (sich der Würde aller Menschen verantwortlich fühlende) Solidarität.

Dies versuchten sie mit ihren je spezifischen Möglichkeiten vor Ort, mit unterschiedlichen Akzentsetzungen, Ausgangsbedingungen und Unterstützungen. Dabei ging es nicht um Uniformität, sondern (in jenem Experimentierfeld des Modellverbundes) um eine „kreative Wettbewerbs-solidarität“, die bereichernde Erfahrungen sammeln wollte. Hiervon soll im Folgenden des Näheren aus je unterschiedlichen Perspektiven (Projektbegleitung, Leitung und Träger) berichtet werden.

4.1 „Baustelle Ehrenamt“ – Erfahrungen aus der Arbeit des Freiwilligen-Zentrums Augsburg

In Augsburg war man angetreten, um durch den Aufbau eines Freiwilligen-Zentrums bewusst einen Beitrag zur „Verbesserung des sozialen Klimas“ in der Fugger-Stadt zu leisten. Damit wurden Anliegen und Perspektiven sowie der Ernstcharakter von Anfang an deutlich herausgestellt. Ebenso aber galt – wie Goethe in den „Wanderjahren“ schreibt -, „der Bauende soll nicht herumtasten und versuchen; was stehen bleiben soll, muss recht stehen und wo nicht für die Ewigkeit, doch für geraume Zeit genügen.“ Ein solch zielstrebiges Vorgehen hat mitreißenden Charakter, auch das wusste Goethe, denn „wo man bauen sieht,

regt sich die Lust am Bauen.“ Insofern konnte man bei der Augsburger „Baustelle Ehrenamt“ – zunächst *Auf dem Kreuz 51* und wenig später einige Hausnummern stadteinwärts (*Auf dem Kreuz 24*) – sehr bald ein emsiges Treiben mit guten Baufortschritten beobachten.

Es trafen hierbei bzw. hierfür eine Reihe günstiger Faktoren zusammen, die aber den Bauleuten nicht in den Schoß fielen, sondern zielstrebig und hart erarbeitet werden mussten. Im Einzelnen handelte es sich dabei um ein aufgeschlossenes Umfeld, um kompetente und engagierte sowie hoch motivierte Personen, um effektive Strukturen und nicht zuletzt um positive Resonanzen in der Öffentlichkeit.

Zum Umfeld

In der ehemaligen freien Reichsstadt haben sich zweifellos ein spezifischer Bürgerstolz und ein Bürgerbewusstsein herausgebildet und teilweise bis in die Gegenwart erhalten, die sich ganz entschieden weniger von obrigkeitsstaatlicher Reglementierung und Untertanmentalitäten geprägt erweisen. Eigentätigkeit und soziales Verantwortungsgefühl sind hier offenkundig durch sozialstaatliche Daseinsfürsorge in weitaus geringerem Umfang gelähmt oder verschüttet worden, wie dies z.T. andernorts zu beobachten ist.

Ein zweites Phänomen kommt sicherlich ebenfalls fördernd hinzu. Wie kaum eine andere Stadt hat man in Augsburg nach leidvollen Erfahrungen in der Vergangenheit seit vielen Jahrhunderten gelernt, über Konfessionsgrenzen hinweg vertrauensvoll und in guter ökumenischer Partnerschaft zusammenzuarbeiten. Nicht umsonst begeht man – eine deutsche Besonderheit ! – seit 1650 alljährlich am 8. August das „Friedensfest“. Von dieser zu Stein gewordenen „ökumenischen Symbiose“ zeugen die aneinander gebauten Gotteshäuser von St. Ulrich und Afra, sowie die beiden Hl. Kreuz-Kirchen in der Stadt. Insoferne verwundert es nicht, wenn es vom Start weg gelang, nicht nur Repräsentanten der großen Konfessionen, sondern auch viele Organisationen – gleichgültig ob sie nun der Caritas oder Diakonie nahestehen – in das Umfeld mit einzubinden. Interessiert, wengleich lange Zeit (hinsichtlich eines finanziellen Engagements) „bedeckt“ zeigte sich jedoch zunächst die Stadt. Dennoch nahm sie wohlwollend zur Kenntnis, dass man die Aktivitäten des Freiwilligen-Zentrums auf das ganze Stadtgebiet auszurichten gedachte, ohne dabei zu gewachsenen Strukturen in Konkurrenz zu treten. Vielmehr wollte man in den vorhandenen sozialen Engagementfeldern zu einer fruchtbaren und bereichernden Kooperation gelangen, was auch nach gewissen anfänglichen Berührungängsten nunmehr gute Fortschritte zeitigt.

Zu den Personen

Ein solides „Bauwerk“ wie ein *Freiwilligen-Zentrum* steht und fällt weiterhin mit den Personen, die es tragen, organisieren und für seine Ideen werben. Sie stellen die Architekten, Poliere und Gerüstbauer dar; sie kümmern sich um die Infrastruktur und den Innenausbau und vor allem auch darum, wie der Baufortschritt finanziert und abgesichert werden kann (wenngleich die Entlohnung hierbei keineswegs vorrangig in Helfern und Pfennigen, sondern weit mehr durch verschiedenste Formen von „Lichttalern“ erfolgen kann!).

Es stellte zweifellos einen Glücksfall dar, dass man für die Leitung des Augsburger Freiwilligen-Zentrums einen genauso erfahrenen und kompetenten, wie auch sensiblen und kommunikationsfähigen Mitarbeiter der Caritas gewinnen konnte, der zudem das volle Vertrauen und die rückhaltlose Unterstützung seines Caritasdirektors besitzt. Dies eröffnete von der ersten Stunde an die notwendigen Freiräume, um mit Elan an den Aufbau der hierfür erforderlichen Strukturen gehen zu können. Ebenso positiv wirkte sich auch das interessierte und kooperative Engagement des zuständigen Diözesanreferenten aus.

In diesem Personenkreis war offensichtlich die Idee der Freiwilligen-Zentren, durch Engagementberatung, Forumsveranstaltungen und Werkstattinitiativen, neue Formen der Solidarität für die moderne Gesellschaft stiften zu wollen, intensiv diskutiert und nachdrücklich verinnerlicht worden. Insofern gelang es, diese Begeisterung auch auf die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszudehnen und diesen – beruflichen wie freiwilligen (die sich alsbald einfanden) – mit kompetenter Führung, die erforderlichen Freiräume bereitzustellen, damit jene Idee sich ausbreiten konnte.

Mit einer pädagogischen Mitarbeiterin und einer Sekretärin wurden zunächst zwei weitere verlässliche Stützen gewonnen, die sich voll und ganz dieser neuen Aufgabe verschrieben und sehr schnell eigenständig und umsichtig beim Auf- und Ausbau mitwirkten. Bald darauf stellten sich die ersten Freiwilligen ein, die ihre organisatorischen, lebenserfahrenen und kreativen Fähigkeiten anboten und einbrachten. Zur gedeihlichen und gegenseitig bereichernden Arbeitsatmosphäre trug entscheidend bei, dass neue Ideen und vielfältige Engagementbereitschaften offen angenommen, für entsprechende Einsatzfelder koordiniert, gefördert und stets nachdrücklich gewürdigt wurden. Besonders hervorheben muss man dabei, wie Freiwillige mit ihren verschiedenen Fähigkeiten als gleichwertige Partner in die gesamte Entfaltung des Freiwilligen-Zentrums eingebunden wurden (Logo, Werbung, Öffentlichkeitsarbeit,

Rechts- und Finanzfragen, Kontaktpflege, Beratung und Unterstützung in Schulen, Ämtern und Kirchen (!), Nachbarschafts- und Stadtteilarbeit usw., usf.)

Zur Struktur

Das Vertrauen von Seiten des diözesanen Caritasverbandes in die verantwortlichen Personen schuf zweifellos auch die nötigen Freiräume, um hinsichtlich der Ausgestaltung von Strukturen experimentierend und unbelastet vorgehen zu können. So entstand ein *Leitungsteam*, in dem ca. fünf bis sieben Personen (je nach Zeitbudget und Sachverhalt) mitarbeiteten: Neben dem Leiter, der pädagogischen Mitarbeiterin und dem zuständigen Diözesanreferenten nahmen stets auch einige Freiwillige teil. In diesem Team wurden während der dreijährigen Phase der wissenschaftlichen Begleitung abgeschlossene oder laufende Aktivitäten analysiert und Verbesserungs- oder Erfolgsmomente reflektiert; ferner erfolgte eine mittel- und längerfristige Planung bzw. Akzentsetzung hinsichtlich der drei Säulen des Modellprojektes, und schließlich kam es zu einem Austausch von Ideen, Anregungen, Meinungen, Sorgen und Überlegungen, die meist in konkrete Arbeitsaufträge mündeten.

Sehr bald entstand der Wunsch, die schnell angewachsene Zahl der an einer Förderung und Gewinnung von freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern interessierten Vereine, Organisationen und Institutionen (mittlerweile über 90: von amnesty international, über diverse Abteilungen von Diakonie und Caritas bis zur „Werkstatt Solidarität“) durch einen *Beirat* stärker an das Freiwilligen-Zentrum zu binden. Dies sollte sowohl einer weiterführenden Sicherung und Verbreitung dieser Idee dienen, aber auch die inhaltliche und teilweise auch materielle Mitverantwortung befördern. Hieraus entstanden sowohl gemeinsame Projekte (z.B.: Messestand), die das Gefühl der Zusammengehörigkeit nachhaltig bestärkten; andererseits bildeten sich auch aus Vertretern von Mitgliedsorganisationen des Beirates inhaltliche *Arbeitsgruppen*, die spezifische Schwerpunkte, z.B. Motivation von Jugendlichen, Senioren oder Arbeitslosen für Freiwilligenarbeit zum Gegenstand hatten, hierzu Vorschläge erarbeiteten und im Plenum einbrachten.

Im Leitungsteam wurde sehr bald auch die Einrichtung eines *Kuratoriums* diskutiert und konkret umzusetzen versucht. Hierfür bemühte man sich, etwa sieben bis zehn „Schlüsselpersönlichkeiten“ aus den verschiedensten Bereichen des öffentlichen Lebens zu gewinnen, die einerseits durch ihren Namen, andererseits durch ihre Funktion der Freiwilligenarbeit gute Dienste leisten könnten. Es gelang, aus den beiden Kirchen renommierte Vertreter zu gewinnen, ebenso aus der Wissen-

schaft und dem Stadtrat, ferner die Stadtschulrätin und den Wirtschaftsreferenten der Stadt und nicht zuletzt auch einen pensionierten Direktor des Arbeitsamtes. Diese Damen und Herren zeigten sich gerne bereit, die ihnen zugedachten Aufgaben zu übernehmen, und konnten bei konkreten Anliegen bereits gute Hilfestellungen leisten. Um ihr Zeitbudget nicht überzustrapazieren, ist weniger an regelmäßige Treffen als an eine je konkrete informelle Kontaktierung gedacht. Damit sie jedoch auf dem Laufenden bleiben und ihr Interesse für das Freiwilligen-Zentrum wach gehalten wird, erhalten sie turnusmäßige Rundschreiben über Vorgänge und Fortschritte, Sorgen und Probleme und werden bei Bedarf um ihren Rat bzw. ihre Hilfe gebeten.

Auf all diesen Strukturebenen war die in der Projektphase vorgesehene und praktizierte *wissenschaftliche Begleitung* intensiv eingebunden. Dadurch konnten viele Anregungen, Impulse und Erfahrungen eingebracht, Kontakte hergestellt und ein reger überörtlicher Austausch mitgetragen werden. Insofern hat sich diese Form der initiierten, begleitenden und korrigierenden „Supervision“ in der Modellphase äußerst gut bewährt.

Zu einigen Aktivitäten

Aus der umfangreichen Palette von Aktivitäten, die vom Freiwilligen-Zentrum Augsburg durchgeführt wurden, können hier nur einige wenige vorgestellt und kurz kommentiert werden. Erstmals in einem größeren Rahmen präsentierte sich das Freiwilligen-Zentrum auf einer Messe „Freizeit und Erholung“. Die enttäuschende Erfahrung, die man dabei machte, war, dass sich viele Messebesucher für schwere Autos, Urlaubsreisen und Freizeitartikel weitaus mehr interessierten als für die Anliegen, „freie Zeit“ in soziales Engagement einzubringen. – Dennoch lässt sich jenes Unternehmen auch insofern als Erfolg verbuchen, als man einerseits von der Stadt erstmals nachdrücklich zu Kenntnis genommen wurde (indem man keine Gebühren für den Messestand richten musste,) und andererseits weil durch die gemeinsame Organisation, Trägerschaft und Betreuung ca. vierzig Vereine und Verbände zu einem „Wir-Bewusstsein“ zusammenfanden. (Einige steuerten Mittel für die Kosten bei, andere übernahmen stundenweise die Betreuung des Messestandes.)

Weitaus erfolgreicher – was die *öffentliche Beachtung* anlangte – erwiesen sich in der Folgezeit Präsentationen in der Fußgängerzone und insbesondere beim Weihnachtsmarkt. Hierbei wirkten sich vor allem das lebensgroße Maskottchen „Nashorn“ als Attraktion für Kinder aus (wodurch auch Eltern zum Verweilen und Gespräch angeregt wurden), wie

auch offensichtlich das insgesamt anders gestimmte Publikum (gerade in der Adventszeit zeigten sich viele Menschen bereit: *sich Zeit zu nehmen* und auch *Zeit zu schenken*).

Zahlreiche Aktivitäten entwickelte das Freiwilligen-Zentrum Augsburg auf diversen „Multiplikations-Ebenen“. So gelang es, eine Vielzahl von Terminen bei diversen Fach- und Fortbildungskonferenzen (Sozialarbeiter, Verwaltungsbedienstete, Betriebsversammlungen etc.), in Schulen und nicht zuletzt in Kirchengemeinden zu vereinbaren. Gerade in diesem Zusammenhang schlugen Kreativität, Charme und souveräne Kommunikationsfähigkeit von Freiwilligen voll zu Buche: So war es beispielsweise des Öfteren möglich, am Ende eines Sonntagsgottesdienstes den Kirchenbesuchern Ziele und Anliegen des Freiwilligen-Zentrums vorzustellen und einladend für ein entsprechendes Engagement zu werben.

Schon immer war man sich beim Freiwilligen-Zentrum Augsburg bewusst, dass man mit dieser Einrichtung vorrangig keine neue Organisation etablieren, sondern vielmehr als „Ferment zur Stiftung von Solidarität“ in der Gesellschaft beitragen wollte. Natürlich bedarf es hierfür auch struktureller Rahmenbedingungen; diese haben aber in den Augen der Verantwortlichen eher „Hebammen-Funktion“, um Dinge auf den Weg zu bringen, und zum anderen „Patenschafts-Funktion“, um Begonnenes zu stützen, zu begleiten und zu fördern.

Man ist sich allerdings auch darüber im Klaren, dass die „Baustelle Ehrenamt“ ohne weitere gesicherte finanzielle Förderung sehr schnell zur „Ruine“ verfallen könnte. Deshalb wurden frühzeitig Kontakte auch zum Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung gesucht, um in Kooperation mit diesem auch in Augsburg das Unternehmen „Bürgerarbeit“ mitzutragen und weiter auszubauen. In diesem Sinne sind sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Augsburger Freiwilligen-Zentrums stets bewusst, dass sie – um mit Rainer M. Rilke zu sprechen – „Werkleute“ sind, die sich auch bereitwillig von „ersten Hergereisten“ mit offenen und glänzenden Augen immer wieder „einen neuen Griff“ zeigen lassen wollen.

4.2 Erfahrungen eines Freiwilligen-Zentrums in den neuen Bundesländern – das Beispiel Saalfeld

Zum Profil des Freiwilligen-Zentrums

Die Idee zur Gründung eines Freiwilligen-Zentrums wurde maßgeblich vom Leiter der Kreischaritasgeschäftsstelle in Saalfeld aufgenommen und organisationsintern mit Überzeugungskraft durchgesetzt. Nach einigen Monaten Vorbereitungszeit erfolgte die sehr geglückte Eröffnung des Freiwilligen-Zentrums im Dezember 1997: Nicht nur der Bischof von Erfurt, der Saalfelder Oberbürgermeister und regionale Politiker/innen, sondern auch die damalige Bundesfamilienministerin Claudia Nolte konnten für die Einweihungsveranstaltung gewonnen werden. Naturgemäß fand deshalb die Arbeitsaufnahme auch ein großes Echo in den regionalen Medien.

Seit November 1997 ist das Freiwilligen-Zentrum mit einem beruflichen Leiter und einer Teilzeit-Verwaltungskraft besetzt. Der Leiter der Caritas-Geschäftsstelle kann ein Kontingent von etwa acht Stunden seiner Arbeitszeit für die strukturbezogene Arbeit des Freiwilligen-Zentrums einsetzen. Aufgrund seiner Initiative wurden im ersten Obergeschoss der Kreisgeschäftsstelle Räumlichkeiten angemietet und ansprechend renoviert. Dem Freiwilligen-Zentrum stehen nunmehr zwei Büroräume und ein unterteilbarer Gruppenraum zur Verfügung. Die Einrichtung befindet sich in unmittelbarer Nähe der Fußgängerzone und ist deshalb sehr gut erreichbar.

Saalfeld ist die Kreisstadt (ca. 30.000 Einwohner) des Landkreises Saalfeld-Rudolstadt; der Landkreis zählt ca. 120.000 Einwohner. Saalfeld hat – wie manch andere Städte in den neuen Bundesländern – eine hohe Arbeitslosenquote, die derzeit bei ca. 20% liegt. Von Bedeutung ist der im Arbeitsalltag immer wieder anzutreffende Vorbehalt gegen das Ehrenamt, das zu DDR-Zeiten stark partei- bzw. gesellschaftspolitisch „vereinnahmt“ war. Hier gilt es deshalb Vorbehalte abzubauen und freiwilliges Engagement neu zu prägen. Von Bedeutung ist auch die Caritas-Trägerschaft für das Freiwilligen-Zentrum, nachdem nur etwa 5% der Bevölkerung Mitglieder der Katholischen Kirche sind¹⁹⁸. Nach Einschätzung der Mitarbeiter/innen dürfte allerdings dieser Umstand keine maßgebliche Hürde darstellen, zumal der Caritasverband mit seinem Sozialleistungs-Angebot (Sozialberatung, Migrationsberatung, Mutter-Kind-Kuren, Betreuung von vier Obdachlosenheimen, Beratungsstelle

198 Vgl. hierzu: Konzeption für das Freiwilligen-Zentrum Saalfeld, Reihe: Materialien zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren, Bd.6, Freiburg i.Br. 1998, S.65 ff..

zur Verhinderung von Obdachlosigkeit) ein positives Image in der Stadt hat.

Das Freiwilligen-Zentrum hat eine Konzeption erarbeitet, die einerseits am Profil des Modellverbands, andererseits aber auch an den spezifischen Bedingungen des Zuständigkeitsgebiets orientiert ist. Die Mitarbeiter/innen sind sich aufgrund ihrer Milieukenntnisse darüber klar, dass die Problematik des ehemals politisch gesteuerten Ehrenamts im Verbund mit starkem Arbeitsplatzmangel hohe Schwellen gegenüber dem nunmehr freiwilligen Engagement aufbaut. Das Freiwilligen-Zentrum sucht deshalb Kontakte zu allen wichtigen politischen und gesellschaftlichen Akteuren im lokalen Umfeld und bemüht sich, diese sozialpolitisch zu vernetzen.

Entwicklungsstand im Bereich „Engagementförderung“

Das Freiwilligen-Zentrum hat eine Palette an Engagementmöglichkeiten entwickelt und konnte im ersten Halbjahr 1998 ca. 125 Vermittlungen tätigen. Im Mai 98 waren rund 50 Freiwillige konstant engagiert. Die meisten der Freiwilligen waren arbeitslos, über drei Viertel weiblichen Geschlechts und zumeist über 45 Jahre alt. Häufig genannte Motive für ein Engagement lauteten: „Mir fällt die Decke auf den Kopf“, „Ich möchte ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘ leisten“, „So kann ich wenigstens sagen, ich mache was“, „Ich will ein Bein in der Tür haben“. Hier diente also das freiwillige Engagement zur Überwindung von Scham, Vereinsamung, Sinnleere und als Hoffnung, über ein freiwilliges Engagement ins Berufsleben zurückkehren zu können. Die Freiwilligen sind vorwiegend im sozialen Bereich aktiv. Das Freiwilligen-Zentrum hat gemeinsam mit Freiwilligen eine Vielzahl von kleinen, unspektakulären, aber alltagsnahen Hilfe-Initiativen entwickelt. Fast alle Freiwilligen wurden an soziale Organisationen bzw. Initiativen vermittelt; mit sogenannten privaten Einzelvermittlungen (z.B. Vermittlung an hilfebedürftige Familien) hat man eher negative Erfahrungen gemacht (widerrufener Hilfebedarf, „Ausbeutung“!).

Das Freiwilligen-Zentrum betreibt eine intensive Öffentlichkeitsarbeit. Es bedient aktiv die örtlichen Medien mit Informationen und gestaltet öffentlichkeitswirksame „events“ (z.B. Saalfelder Freiwilligen-Forum, Einweihungsveranstaltung, Vorträge). Aufgrund seiner hervorragenden Feld-Kennntnis und seiner weitreichenden Beziehungen als stellvertretender Landrat erreichte der Leiter der Caritas-Geschäftsstelle alle Entscheidungsträger im kommunalen Umfeld. In der Stadt wurde ihm von vielen Einzelpersonen und Gruppen Vertrauen entgegengebracht¹⁹⁹,

199 So der Sozialreferent der Stadt Saalfeld während der 1. Kuratoriumssitzung.

das Freiwilligen-Zentrum kann von diesem positiven Image-Transfer profitieren. Die Mitarbeiter/innen des Freiwilligen-Zentrums finden immer wieder kreative Möglichkeiten, um ihre Arbeit und Anliegen ins Gespräch zu bringen.

Intensive Engagementberatung und -begleitung gehören zum wesentlichen Selbstverständnis des Freiwilligen-Zentrums. Einerseits setzen die Mitarbeiter/innen hohe Zeitressourcen ein, um Engagementfelder passend zu gestalten, andererseits werden *alle* Vermittelten an ihren Einsatzstellen besucht. Diese Präsenz vor Ort, die eine gute Kenntnis der Einsatzbedingungen und der Entwicklung jedes einzelnen Freiwilligen ermöglicht, ist zwar mit hohem Aufwand verbunden, wird von den Mitarbeiter/innen aber als eine zentrale Bedingung ihres Erfolgs gesehen. Sie ermöglicht eine schnelle Intervention, wenn im Engagement „etwas schief läuft“ und schafft gute Beziehungen zwischen den Kooperationspartnern auf institutioneller Ebene. Eine spezifische Gefahr liegt darin, dass bei manchen Interessenten eine „Hoffnungsspirale“²⁰⁰ erzeugt wird, die angesichts der nur vereinzelt Einlösbarkeit zu herben Enttäuschungen führen kann. Ein Ausweg ist die Thematisierung der Voraussetzungen, Motive und Realitäten im Laufe der Engagementberatung, auch auf die Gefahr hin, dass einzelne Interessierte sich dann nicht mehr für ein Engagement zur Verfügung stellen, wenn die Realitäten klarer konturiert sind.

Ein zentraler Bestandteil des Konzepts ist der „Aufbau und die Begleitung von selbstorganisierten Initiativen“. Als Ziel gilt es, „neue Hilfsangebote zu entwickeln und anzubieten“. Voraussetzung hierfür ist, „den Bedarf zu ermitteln, bestehende Angebote zu sondieren und dann fachgerecht anzubieten.“²⁰¹ Hierfür hat das Freiwilligen-Zentrum seit Arbeitsbeginn konkret folgende Möglichkeiten entwickelt:

- einen im Bedarfsfall tätigen handwerklichen Dienst,
- einen im Bedarfsfall einsetzbaren „Feuerwehr“-Dienst mit verschiedenen Aufgaben,
- einen Fahrdienst für Altenclubs,
- einen Transportfahrdienst von Holz für bedürftige Menschen,
- Kinderbetreuung in der Schule für behinderte Kinder,
- Begleitdienst in der Psychiatrie,
- eine monatliche Möbeltransport-Aktion für Jugendliche im betreuten Wohnen,

200 Möglichkeit, „aus dem Haus zu kommen“, „seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen“, etc.; ferner das Freiwilligen-Zentrum als Brücke zur Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern bzw. als Chance für einen allmählichen Wiedereinstieg ins Berufsleben.

201 Vgl. Konzeption für das Freiwilligen-Zentrum Saalfeld.

- das Projekt „BauerPlay“ in der Schweiz, für das etliche Jugendgruppen-Leiter in Saalfeld gewonnen werden konnten,
- den systematischen Aufbau einer Hospiz-Gruppe.

Entwicklungsstand im Bereich „Netzwerkarbeit“

Aufgrund der hervorragenden Beziehungen und Feldkenntnisse sowie der persönlichen Verankerung im Umfeld und der hohen Anerkennung, die die Mitarbeiter genießen, gelingt es, die Idee des Freiwilligen-Zentrums in die entscheidenden Kanäle im Umfeld „einzuspeisen“. Ein Indikator für einen gelingenden Zugang zur „Tiefenstruktur“ des Umfelds ist die Besetzung des Kuratoriums. In diesem haben Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens Mitverantwortungs-Funktionen übernommen, um zur Verbesserung der Akzeptanz des Freiwilligen-Zentrums in der Öffentlichkeit beitragen zu helfen und schließlich auch um eine Anschlussfinanzierung zu unterstützen. Als Mitglieder des *Kuratoriums* konnten u.a. gewonnen werden: der Sozialdezernent des Landkreises, der Sparkassendirektor, der Bürgermeister der Stadt Saalfeld, ein niedergelassener Rechtsanwalt, zwei Direktorinnen von Gymnasien, ein niedergelassener Zahnarzt, der Mitglied einer Stiftung ist, der Chefarzt der psychiatrischen Klinik und der Dienststellenleiter des Arbeitsamtes Saalfeld. Das Kuratorium ist mit dieser Besetzung und Unterstützung ein hervorragendes Implementierungs-Instrument und kann so verstärkt zu einem positiven Image des Freiwilligen-Zentrums in den Entscheidungsebenen beitragen. Als weiteren maßgeblichen Erfolgsfaktor bezeichnen die Mitarbeiter/innen auch die Unterstützung, die das Freiwilligen-Zentrum organisationsintern im Caritasverband erfährt. Das Freiwilligen-Zentrum werde in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen „mitgedacht“ und ins Gespräch gebracht.

Das Freiwilligen-Zentrum sucht nicht nur von sich aus die wichtigen Kooperationspartner auf, sondern entwickelt Anschlüsse für Kooperationsmöglichkeiten. Das Anliegen ist, das Freiwilligen-Zentrum als eine Facheinrichtung zu etablieren, die offensiv sozial-innovative Projekte gestaltet. So gibt es mittlerweile Kooperationen zu Schulen (geplante Projekte: Schülerpatenschaften, Gewinnung von Schülern für Schülernachhilfe), zur Jugendarbeit (Projekt: „Bauer-Play“ in der Schweiz), zu Krankenhäusern (Kinderbetreuung), zum Sozialamt, zum Arbeitsamt, zu evangelischen und katholischen Gemeinden, zur Stadtverwaltung etc. Ein weiteres Instrument ist in diesem Zusammenhang das „Forum freiwilliges Engagement“, das sich durch die Akzentsetzung des Saalfelder Freiwilligen-Zentrums zu einer regional bedeutsamen Plattform für den fachlichen Austausch über das Ehrenamt entwickeln soll. Zu diesem

Zweck werden auch überregional bedeutsame Fachreferenten eingeladen.

Einschätzungen der Entwicklungsbedarfe und Entwicklungsoptionen

Wie mehrfach betont, sind die hervorragende Feldkenntnis der Mitarbeiter/innen und ihr Eingebundensein in die lokalen Strukturen sehr positive Vorbedingungen für den geglückten Organisationsaufbau und eine erfolversprechende Organisationsentwicklung. Sinnvoll erscheint nach der Aufbauphase ein stärker zielgruppenorientierter Ansatz. Wichtige Zielgruppen sind dabei arbeitslose Menschen, insbesondere jugendliche Erwerbslose. Des Weiteren könnten die anfänglichen Überlegungen fortgeführt werden, etwa inwieweit sich die Engagementförderung als Empowerment-Ansatz für die Klientel des Caritasverbandes fruchtbar machen ließe, bzw. wie ein Bogen geschlagen werden könnte vom Freiwilligen-Zentrum zur Arbeit mit wohnungslosen Menschen.

Unverzichtbar ist es in nächster Zukunft, freiwillige Mitarbeiter/innen an den Kernaufgaben des Freiwilligen-Zentrums zu beteiligen und entsprechende Engagementfelder, Foren und Begleitungsformen zu finden. Die freiwilligen Mitarbeiter/innen können eine alltagswelt-orientierte Überzeugungsarbeit leisten, aus eigener Erfahrung heraus die Anliegen des Freiwilligen-Zentrums übersetzen und zur Verbesserung der Glaubwürdigkeit der Organisation weiter beitragen. Sehr fruchtbar ist bislang das Zusammenspiel von Trägerorganisation und Freiwilligen-Zentrum sowie die Arbeitsteilung im sehr engagierten Mitarbeiter/innen-Team, das sich mit der Idee der Freiwilligen-Arbeit voll identifiziert. Wenn es dem Freiwilligen-Zentrum gelingt, mit seinen Möglichkeiten zur Lösung oder Linderung bestehender sozialer Notlagen in der Stadt ein Stück weit beizutragen, ist der Unternehmung zumindest in fachlicher Hinsicht eine Zukunft auch jenseits der Modell-Laufzeit sicher.

4.3 Die Kooperation von Freiwilligen-Zentren und Pastoral – das Beispiel Hamburg

Zur Entstehungsgeschichte einer Kooperation

Das Erzbistum Hamburg war im Januar 1995 gegründet worden. Es stand vor der Aufgabe, sich daher auch von Grund auf neu organisieren und profilieren zu müssen; es sollte/musste ein Bistum aus vier Bundesländern werden (Hansestadt Hamburg, Schleswig-Holstein, Teilen von Niedersachsen und Mecklenburg); dies galt auch für alle Arbeitsberei-

che der Seelsorge. – Im November 1996 nahmen Vertreter von Pastoral und Caritas an der Bundesfachtagung „Grundprinzip Gemeindecaritas“ in Berlin teil, die vom Deutschen Caritasverband, Referat Gemeindecaritas, veranstaltet wurde. Dabei entstand eine gemeinsame Idee: Freiwilliges Engagement unter anderen Rahmenbedingungen als bisher in Pfarrgemeinden und dem Verband zu fördern:

- die Pastorale Dienststelle hatte das Interesse, eine „neue Ehrenamtlichkeit“ anzuregen,
- der Caritasverband für Hamburg e.V. strebte zusammen mit dem Referat Gemeindecaritas nach einer Öffnung des Verbandes zu den Pfarreien hin und sah sich durch den verbandsinternen Leitbildprozess ermuntert, diesbezüglich neue Wege zu gehen.

Freiwilliges Engagement im Allgemeinen zu fördern, lag daher beiden Trägern als Ziel vor Augen.

Im März 1997 fand in Hamburg das erste diözesane Caritas-Forum mit der Thematik statt: „Aufbruch, Umbruch, Abbruch ... quo vadis, caritas?“ Im Rahmen dieses Forums wurde der Anspruch einer „pastoralen Caritas“ und einer „caritativen Pastoral“ – bewusst in diesem Wortspiel – deutlich von seiten der Bistumsleitung artikuliert. Darin kam eine wahrgenommene und akzeptierte Ergänzungsbedürftigkeit zum Ausdruck. In diesem Rahmen wurden auch Idee und Realisierung des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren vorgestellt. Man war gewillt, die hierin liegenden Chancen gezielt aufzugreifen:

- eine innerkirchliche Perspektive zu verfolgen,
- eine innerverbandliche Richtung in den Blick zu nehmen,
- eine Wirkung in die Stadtöffentlichkeit Hamburg hinein zu erzielen.

Die finanzielle Förderung durch den Modellverbund Freiwilligen-Zentren ermöglichte die Gründung des Freiwilligen-Zentrums Hamburg zum 1. Juni 1997 in doppelter Trägerschaft durch die Pastorale Dienststelle für Hamburg und den Caritasverband für Hamburg e.V. Diese Trägerschaft verstand sich als Antwort auf die in der Großstadt vorgefundene Situation; sie ist in dieser Form einmalig im Modellverbund. Sie bedeutet, dass das Erzbistum Hamburg das Freiwilligen-Zentrum mitträgt, es mit der inhaltlichen Aufgabe der Förderung von Engagement allgemein eingebunden sieht in die Struktur und Aufgaben der Kirche, und gleichzeitig eine Öffnung zum Stadtstaat Hamburg hin erwünscht ist. Dies ermöglicht ein überkonfessionelles Arbeiten, an vorhandenen Netzwerken anzuknüpfen und neue aufzubauen. Dadurch präsentiert die Kirche zum einen Offenheit zur Stadt hin, indem kirchliche Träger die Förderung von freiwilligem, bürgerschaftlichen Engagement mit einer Anlaufstelle

für alle Bürgerinnen und Bürger anbieten, zum anderen ist das Freiwilligen-Zentrum in dieser Arbeitsweise Zugangs-Modell für neue Freiwillige, sowie für Begleitung und Förderung von freiwilligem Engagement in den Gemeinden. Als Ziele gelten:

- Schaffung eines engagementfreundlichen Klimas in Stadt und Kirche,
- Freiwilligenpotenziale erschließen,
- lokale Vernetzung ausbauen und qualifizieren,
- Arbeit mit Institutionen begleiten und qualifizieren,
- Interesse wecken für neue Engagementfelder,
- ein Umdenken im Umgang mit Freiwilligen in Pastoral und Caritas anregen,
- von anderen Kulturen lernen.

Erfahrungen aus der Anfangszeit

Zunächst wurden vielfältige Informationsgespräche auf Dekanats- und Pastorkonferenzen geführt, um die Einrichtung eines Freiwilligen-Zentrums und die damit verbundene Idee vorzustellen. In diesen Gesprächen konnten falsche Vorstellungen ausgeräumt werden – etwa: „Jetzt sollen uns durch ein solches Zentrum auch noch die wenigen Ehrenamtlichen aus den Gemeinden weggenommen werden“ oder auch: „Wir können bei Ihnen dann wohl Freiwillige bestellen?“ Andererseits wurden Referatsthemen wie

- Veränderungen im Verständnis des Ehrenamtes und Konsequenzen,
- Motive von Ehrenamtlichen,
- Wie kann man neue Ehrenamtliche gewinnen?
- Wieso wird von einer Krise des Ehrenamtes gesprochen?
- Wie gelingt eine Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen?
- Wie kann in Institutionen Interesse für freiwilliges Engagement geweckt werden?

in den Gemeinden stark nachgefragt und zeigten einen hohen Gesprächs- und Diskussionsbedarf (23 Termine fanden allein in den ersten acht Monaten statt).

Aus dem Bedarf, der auf Seiten der Gemeinden oder anderer pastoraler Stellen zu entdecken war, haben sich Angebote entwickelt, die u.a. gemeinsam mit dem Referat Frauenseelsorge in der Pastoralen Dienststelle verwirklicht wurden, so z.B.:

- Ein Seminar: Frauen in Verantwortung – Gremienarbeit in den neu gewählten Pfarrgemeinderäten und Kirchenvorständen (drei mal durchgeführt),

- Workshop Ehrenamt: Ein Wochenendseminar für Pfarrgemeinderäte, die im Besonderen sich der Frage der Förderung der Ehrenamtlichkeit in ihrer Gemeinde zuwenden wollten,
- Fit für Gremienarbeit – ein Studientag für Mitglieder von Pfarrgemeinderäten (vier mal durchgeführt),
- Tagung mit der Militärseelsorge,
- Gemeindetage mit der Thematik „Ehrenamt“.

Wirkungen der Kooperation

In der Engagementberatung wurde zuerst nach den Wünschen und Vorstellungen, nach den Möglichkeiten und Grenzen von interessierten Freiwilligen gefragt; ihre Motive, sich zu engagieren, wurden zu entdecken und zu verstehen gesucht. Dies markierte einen Perspektivenwechsel im Umgang mit Freiwilligen: Nicht ein offener Bedarf wird vorrangig mit einer sich anbietenden Person gedeckt, sondern eher umgekehrt ein Tätigkeitsfeld wird nach den Wünschen und Vorstellungen der interessierten Person ausfindig gemacht und ggf. bei einer interessierten Institution neu geschaffen, die dabei eine fachliche Begleitung leistet.

Innerhalb des Zentrums gab es von Beginn an eine sogenannte Kerngruppe, die zentrales Steuerungsinstrument des Freiwilligen-Zentrums war und ist. Sie besteht aus Trägervertretern, beruflichen und freiwilligen Mitarbeiter/innen. Der Aufbau und die Entwicklung dieser regelmäßigen und partizipativen Strukturen sind modellhaft für eine Zusammenarbeit von caritativen und pastoralen sowie beruflichen und freiwilligen Perspektiven. Diese Haltungen haben in der Überschrift der Broschüre Ausdruck gefunden: Anregungen und Impulse zur Pastoral im Erzbistum Hamburg: „Was soll ich dir tun“ (Mk 10,15). Innerhalb dieser pastoralen Leitlinien findet sich ein eigenes Kapitel mit dem Titel: Freiwillige und Ehrenamtliche: Hier werden veränderte Bedingungen, Motivierung, Unterstützung und Qualifikation dargelegt. Die Inhalte sind mit dem Freiwilligen-Zentrum entwickelt worden. Ebenso hat sich der Sprachgebrauch in der Pastoral verändert; es werden Freiwillige und Ehrenamtliche unterschieden, traditionelles Ehrenamt wird von Freiwilligenarbeit differenziert.

Durch diese Arbeit des Freiwilligen-Zentrums wird deutlich, dass sich eine andere Haltung gegenüber den Freiwilligen und Ehrenamtlichen innerhalb der Gemeinden entwickelt hat. Es galt Rahmenbedingungen von freiwilligem Engagement in den Gemeinden grundlegend in den Blick zu nehmen und neu zu überdenken; dabei ging es um:

- theologische Begründungen,

- Motive von Freiwilligen,
- Rechte und Pflichten von Freiwilligen,
- Rechte und Pflichten von Beruflichen,
- Gestaltung von gelingender Kooperation zwischen Beruflichen und Ehrenamtlichen,
- Strategien zur Gewinnung von neuen ehrenamtlich interessierten Personen,
- Beschreibung von Tätigkeitsfeldern,
- Entwicklung einer Anerkennungskultur,
- Angebote von Projekten.

Auf der Grundlage eines Curriculums *Freiwilligenmanagement*, das von der Akademie für Ehrenamtlichkeit in Berlin entwickelt worden ist, wird vom Freiwilligen-Zentrum eine Fortbildung „Freiwilligenkoordination“ angeboten, die im Besonderen auf den Organisationszusammenhang Gemeinde zugeschnitten ist. Dieses Qualifizierungsangebot für den Umgang mit freiwilligen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen in der Pastoral stellt ein Novum dar. Hieraus ergaben sich weitere Wirkungen:

- Innerhalb einer Gemeinde ist durch eine Mitarbeiterin im Freiwilligen-Zentrum ein Beratungsprojekt angestoßen worden. Ziel war es, eine Antwort zu finden auf die Nöte, die an den Pfarrer herangetragen werden. Kompetente Menschen in der Gemeinde standen für Beratung und Gespräche zu festgesetzten Sprechzeiten zur Verfügung. Dies lief parallel zur sonstigen Arbeit. Erreicht worden sind damit insbesondere Menschen der Gemeinde, die nicht zur ‚Sonntagsgemeinde‘ gehörten, jedoch praktische Lebenshilfe brauchten.
- Ferner entdeckte man, dass freiwilliges Engagement manchmal ein Umweg zu spirituellen Fragen sein kann. So wird beim Freiwilligen-Zentrum nach den Möglichkeiten von Exerzitien im Alltag ebenso nachgefragt wie nach anderen religiösen Themen.
- Die Pastorale Dienststelle in Hamburg pflegt einen guten ökumenischen Kontakt. Diesen konnte das Freiwilligen-Zentrum nutzen, als eine Freiwillige auf den Ehrenamtlichengottesdienst (1998) aufmerksam machte, der traditionell von Bischöfin Jepsen einmal im Jahr gehalten wurde. Im folgenden Jahr war es möglich, den Gottesdienst in ökumenischer Form zu gestalten unter Beteiligung des Freiwilligen-Zentrums.
- Eine weitere Auswirkung war die Einladung zur Mitgestaltung des sogenannten „anderen Advents“. Dieses ökumenische Projekt bot jeden Tag in der Woche eine halbe Stunde Besinnung in der Adventszeit in einer der Hauptkirchen Hamburgs an. Das Freiwilligen-Zentrum war eingeladen, über die eigenen Erfahrungen unter dem Aspekt „Sehnsucht nach Glauben“ zu berichten.

- Das Freiwilligen-Zentrum ist angefragt, verbandsintern innerhalb einer eigenen Abteilung den Umgang mit Freiwilligen zu evaluieren und neu zu gestalten.
- Ein dem Caritasverband angeschlossener Fachverband überdachte in einem längeren Beratungsprozess den Umgang mit Freiwilligen. Moderation und fachliche Begleitung wurden durch das Freiwilligen-Zentrum geleistet.

Ausblick

Die erfolgreiche Zusammenarbeit der beiden Träger Caritasverband Hamburg und Pastorale Dienststelle Hamburg führte nach Ende der Modellförderung zu einer Weiterfinanzierung des Freiwilligen-Zentrums. Die Nachfrage nach der Qualifizierung im Bereich Freiwilligenkoordination weitet sich auf den Ausbildungsbereich aus und bezieht die diözesane Ebene mit ein. Eine Integration dieser Thematik in die Ausbildung der Priesteramtskandidaten und der Gemeindeassistenten ist für das Jahr 2000 abgesprochen. Diese Arbeit kann das Freiwilligen-Zentrum in der momentanen personellen Ausstattung jedoch nicht zufriedenstellend leisten. Aus diesem Grund wird nach Ablauf der Modellphase mit der Einrichtung einer Fachstelle für freiwilliges/ehrenamtliches Engagement, die in das Freiwilligen-Zentrum integriert ist, auf diesen diözesanen Bedarf reagiert.

Für den pastoralen Bereich zeigt das Freiwilligen-Zentrum neue Ansätze, die von der Bistumsleitung gewollt und gestützt und von den Gemeinden und Verbänden in zunehmendem Maß nachgefragt werden. Der Caritasverband Hamburg steht für die professionelle Wahrnehmung der sozialen Wirklichkeit – diese in das alltägliche Leben einer Gemeinde zu integrieren, ist Ziel einer Pastoral in Hamburg. Für den Verband zeigten sich Ansätze zu einer veränderten Sichtweise von beruflichen und freiwilligen Mitarbeiter/innen in der Zusammenarbeit. Auf diese Weisen können Pastoral und Caritas einander ergänzen, voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen.

4.4 Freiwilligen-Zentren in ehrenamtlicher Leitung – die Beispiele LUPE (Leverkusen) und Welschbillig

Zwei der Freiwilligen-Zentren des Modellverbundes, das Freiwilligen-Zentrum LUPE in Leverkusen und das Freiwilligen-Zentrum im Dekanat Welschbillig (bei Trier), arbeiteten ausschließlich mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Beruflich Beschäftigte waren für die

beiden Projekte lediglich stundenweise tätig, etwa bei Planungs- und Beratungsgesprächen oder im Bereich Buchführung.

Das Freiwilligen-Zentrum LUPE, Leverkusen

Im Frühjahr 1996 bildete sich auf Initiative des Katholischen Bildungswerkes Leverkusen, des Caritas-Verbandes Leverkusen, der Stadt Leverkusen und des Diakonischen Werkes Leverkusen durch Zeitungsaufwurf eine Gruppe von 20 interessierten Personen im „Arbeitskreis LUPE“ (AK LUPE) mit dem Ziel, ehrenamtliche Arbeit zu fördern. Zunächst wurden Ideen gesammelt und Vorstellungen über das weitere Vorgehen konkretisiert. Dabei wurde die Gruppe von einer Honorarkraft des Katholischen Bildungswerkes und einem Mitarbeiter des örtlichen Caritasverbandes begleitet. In dieser Anfangsphase reduzierte sich der Personenkreis auf etwa acht Frauen im Alter zwischen Ende 40 bis Anfang 60, nachdem Personen mit anderen Vorstellungen abgesprungen waren.

Im Zeitraum von einem Jahr sollte eine Broschüre entwickelt werden, in der die ehrenamtlichen Tätigkeitsfelder in Leverkusen unter die Lupe genommen, d.h. vorgestellt wurden. Dazu entwickelte man Fragebögen und verschickte diese an solche Organisationen, die potenziell über ehrenamtliche Arbeitsmöglichkeiten verfügen. Parallel wurde auf diese Arbeit öffentlichkeitswirksam aufmerksam gemacht. Von den rund 80 angeschriebenen Organisationen antworteten etwa 70, die rund 140 Tätigkeiten für Ehrenamtliche zurückmeldeten. Diese wurden sodann systematisiert, katalogisiert und in einer Broschüre veröffentlicht, die im April 1997 herausgegeben wurde. Die Auflage belief sich auf 6000 Exemplare. Damit war die erste Phase des Projektes – die Herausgabe der Vermittlungsbroschüre – abgeschlossen.

Danach fasste die Gruppe der ehrenamtlich tätigen Frauen den Entschluss, die Arbeit fortzusetzen. Es wurde ein LUPE-Büro im Alten Bürgermeisteramt in Leverkusen-Schlebusch eröffnet. In diesem Gebäude finden die wöchentlichen Arbeits- und Planungsgespräche der Projektmitarbeiterinnen statt. Zu den Öffnungszeiten können Personen direkt persönlich oder telefonisch informiert und beraten werden. Rund zwei Jahre nach Herausgabe der ersten Broschüre wurde eine neue mit erweiterten Betätigungsfeldern für potenzielle Ehrenamtliche erarbeitet. Hierbei stellte man sicher, dass sich Engagementbereite bei Interesse zunächst an das LUPE-Büro wenden, um von dort nähere Informationen über die konkrete Stelle zu erhalten. Auf diese Weise erhielt die LUPE Kenntnis vom Vermittlungsgeschehen und konnte beratend tätig werden. Dies war bei der ersten Broschüre nicht der Fall, da darin die

Organisationen und die Ansprechpartner benannt wurden, weswegen einige Kontaktaufnahmen von Ehrenamtlichen mit Organisationen ohne Kenntnis des LUPE-Büros stattfanden.

Primäres Ziel des LUPE-Teams ist weiterhin, Interessierte an ehrenamtlicher Arbeit mit Institutionen zusammenzubringen, die ehrenamtliche Arbeit anbieten. Darüber hinaus wird im Sinne eines Forums für ehrenamtliche Arbeit und die Verbesserung der Rahmenbedingungen geworben. Dazu wird intensiv Öffentlichkeitsarbeit und Werbung betrieben (insbesondere durch Presse- und sonstige Medienarbeit, so z.B. durch Erstellung von Faltblättern und Plakaten, Aufstellen von Informationsständen, Durchführung eigener Veranstaltungen für Interessenten und die Öffentlichkeit). Ein weiterer Aspekt der Arbeit besteht darin, Kontakt mit den Organisationen, die ehrenamtliche Arbeit über die LUPE anbieten, zu halten, um vor Ort ein Feedback über die Arbeit und die Rahmenbedingungen für die Ehrenamtlichen zu erhalten und nötigenfalls helfend einzugreifen.

Im Verlauf der Arbeit stellten die ehrenamtlich tätigen Mitarbeiterinnen der LUPE fest, dass sie mit verschiedenen Fragen, Themen und Arbeiten in Berührung kamen, zu denen sie weitere Kompetenzen benötigten. Daher wurden Fortbildungen in Anspruch genommen (z.B. Gesprächsführung, EDV, Marketing von sozialer Arbeit, Gruppenfeedback und nicht zuletzt Angebote des Modell-Verbundes Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband). Ferner sammelte man Informationen und tauschte sich aus (Informationsfahrten zu anderen Zentren, Zusammentreffen mit Fachleuten, z.B. zum Thema Öffentlichkeitsarbeit, Gespräche mit lokalpolitisch Verantwortlichen, Inanspruchnahme der wissenschaftlichen Projektbegleitung und der Veranstaltungen des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband).

Es ist kennzeichnend für das LUPE-Team, sich im Bedarfsfall externe Kompetenz zu organisieren. Dazu leisten die Träger einen deutlichen Beitrag. Das Team in seiner heutigen Form kann als selbstorganisierte Gruppe ohne formelle Führung, das Entscheidungen i.d.R. nach dem Konsensprinzip trifft, beschrieben werden. Zu den ursprünglichen Trägern ist mittlerweile die Arbeiterwohlfahrt Leverkusen hinzugestoßen. Trägertreffen finden etwa viermal jährlich statt. Die Finanzierung des Projekts erfolgte zunächst weitgehend über Mittel der „GlücksSpirale“ (über den Modell-Verbund bzw. die Caritas) und aus Mitteln der Träger, inzwischen ausschließlich aus Mitteln der Träger.

Das Freiwilligen-Zentrum im Dekanat Welschbillig

Nach Gesprächen zwischen dem Regional-Caritasverband Trier, dem Diözesan-Caritasverband Trier und einer Dechantenkonferenz, bei der die Thematik durch den Regionaldekan vorgestellt wurde, kam es im Herbst 1996 im Dekanat Welschbillig zur Einrichtung einer Projektgruppe „Freiwilligenzentrum“. Ziel war es, ehrenamtliche Arbeit zu fördern und Menschen mit Interesse an ehrenamtlicher Arbeit mit Organisationen zusammen zu bringen, die ehrenamtliche Hilfe benötigen. Die Planungen mündeten in das konkrete Vorhaben, ein Freiwilligen-Zentrum im Sinne einer Vermittlungsstelle zu gründen. Die Projektgruppe „Freiwilligenzentrum“ im Dekanat Welschbillig bestand aus einigen Freiwilligen, Vertretern der Gemeinden, einem Vertreter des Diözesanen Caritasverbandes Trier und einer Vertreterin des regionalen Caritasverbandes Trier.

Einige Gemeinden/Pfarreien aus der Umgebung wollten auf Grund von Vorbehalten wie Konkurrenzvermutungen zur Gemeindearbeit und/oder finanziellen Erwägungen, da die Kosten des Freiwilligen-Zentrums auf alle Pfarreien umgelegt werden sollten, ausdrücklich nicht hierbei mitwirken. Das Dekanat Welschbillig ist Teil der kirchlichen Region Trier und umfasst 15 Pfarrgemeinden mit rund 20.000 Einwohnern. Die Bevölkerung ist zu über 90 % katholischer Konfession – die Kirche spielt im Alltagsleben und in der Gemeinwesenstruktur eine wesentliche Rolle. Welschbillig liegt 16 km entfernt von Trier, dem nächsten Oberzentrum. Die unmittelbare Umgebung ist ländlich geprägt. Die Vorbereitungsarbeiten für das Projekt in den Jahren 1996 und 1997 waren gekennzeichnet von strukturell-organisatorischen Aufgaben und Problemen (wer macht was, Unterbringungsfrage, Öffentlichkeitsarbeit usw.) und inhaltlichen Vorbereitungen. Im Herbst 1997 fand das Freiwilligen-Zentrum mit dem „Berreshaus“ in Welschbillig eine Anlaufstelle (Büro mit Öffnungszeiten). Die Mitarbeiter/innen waren ausschließlich ehrenamtlich tätig, wobei sie von einem Vertreter des diözesanen und einer Vertreterin des regionalen Caritasverbandes Trier begleitet und unterstützt werden.

Die Entwicklung einer eigenen Struktur von Verantwortlichkeiten, Befugnissen und Zuständigkeiten nahm erhebliche Zeit in Anspruch. Die zunächst getroffene Unterscheidung von Projektleitung und Projektteam hat sich in der Praxis schnell überholt. Neben regelmäßigen fanden turnusmäßig erweiterte Teamsitzungen statt, an denen auch Vertreter des Caritasverbandes und der Trägergemeinden teilnahmen. Die Eröffnungsfeier im Februar 1998 fand große öffentliche Beachtung. Die Zahl der Besucher und der Vertreter von Institutionen übertraf die Erwartun-

gen. Die Berichterstattung in den Medien war positiv. Auf eine umfangreiche Briefaktion Ende 1997, bei der nahezu alle regional vertretenen Organisationen im Umfeld, die eventuell Bedarf an ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen haben könnten, angeschrieben wurden, erfolgte dann allerdings nur ein Rücklauf von zwei Organisationen.

Die Trägerschaft des Freiwilligen-Zentrums Welschbillig setzte sich aus vier Pfarreien des Dekanats Welschbillig (St. Petrus/Welschbillig, St. Dionysius/Ittel, St. Remigius/Zemmer und St. Martin/Zemmer-Schleideweiler) und dem RCV Trier zusammen. Die Projektkosten sollten per Trägerumlage gedeckt werden. Die Grundausrüstung für das Büro wurden vom regionalen und diözesanen Caritasverband bereit gestellt bzw. getragen. Das Projekt wurde Ende 1999 in seiner ursprünglichen Konzeption eingestellt. Das Ehrenamtlichen-Thema soll zukünftig mit der Erwachsenenbildungsarbeit verbunden werden.

Maßgebliche Gründe für die Einstellung des Projektes sind:

- die fehlende Nachfrage vor Ort nach ehrenamtlichen Tätigkeiten von Seiten Freiwilliger und fehlende Angebote für ehrenamtliches Engagement von Organisationen (geringes ungebundenes Potenzial und weitgehend ausreichende Bedarfsdeckung);
- ausgehend von dem Ansatz, das Freiwilligen-Zentrum in ehrenamtlicher Regie zu führen, ist es nicht gelungen, eine ausreichende Zahl Freiwilliger für die Kernaufgaben des Freiwilligen-Zentrums zu gewinnen, die umfassende Verantwortung übernommen und kontinuierlich über einen längeren Zeitraum mitgearbeitet hätten.
- geringe Unterstützung der Träger. Lediglich einer der Träger, der Regional-Caritasverband, hat die Idee und den Ansatz der Freiwilligen-Zentrums intensiv unterstützt.
- Das Projekt konnte sich daher nicht über die Entwicklungsphase hinaus auf Dauer etablieren.

Zu den Gründen des Scheiterns im Einzelnen:

- Trotz intensiver Werbung meldeten sich nur wenige Interessierte beim Freiwilligen-Zentrum. Die bekannt gegebenen Öffnungszeiten des Büros (zweimal wöchentlich zwei Stunden) blieben nahezu ungenutzt. Etwa 120 ortsansässige und überörtliche Organisationen, die mit Freiwilligen arbeiten, wurden angeschrieben und über das Freiwilligen-Zentrum informiert sowie um Angabe von Bedarfen gebeten. Die Rückmeldung war sehr enttäuschend. Es zeigte sich insgesamt, dass der Zuspruch aus der unmittelbaren Umgebung gering ist. Deshalb kann die Arbeitshypothese (und -grundlage), dass vor Ort ein Bedarf an Angeboten für ehrenamtliche Arbeit und eine

Nachfrage für Ehrenamtliche seitens der Organisationen besteht, als unzutreffend bezeichnet werden.

- Seit Beginn der Arbeit des Freiwilligen-Zentrums Welschbillig bestand eine dünne Personaldecke, insbesondere hinsichtlich des laufenden Betriebs (Bürobesetzung). Faktisch standen dafür zuletzt zwei ehrenamtliche Mitarbeiterinnen zur Verfügung. Zwischenzeitlich war die Zahl der Ehrenamtlichen zwar größer – etwa sechs bis sieben Freiwillige – doch es entwickelte sich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Zentrums keine umfassende Identifikation dahingehend, die Gesamtverantwortung für das Zentrum aufzuteilen. Es bestand die ständige Neigung, die verbleibenden Verantwortlichkeitsbereiche an berufliche Vertreter/innen des Caritasverbandes abzugeben. Zudem war die Dauer der Mitarbeit bei einigen Freiwilligen eher kurz (einige Monate), so dass in den letzten Monaten des Projekts mangels ehrenamtlicher Mitarbeiter/innen eine geringfügig beschäftigte Kraft eingestellt werden musste. Bezüglich der Gruppendynamik der Mitarbeiter/innen im Freiwilligen-Zentrum ist es nicht gelungen, zweckdienliche Normen hinsichtlich der Kontinuität und Verbindlichkeit der Mitarbeit zu vereinbaren bzw. zu gewährleisten.

Vergleich

Beide Projekte (in Leverkusen bzw. Welschbillig) weisen einige Parallelen, aber auch deutliche Unterschiede auf. Die äußeren Rahmenbedingungen sind in einigen Punkten ähnlich: Ein Freiwilligen-Zentrum mit gleichem Konzept wird von Freiwilligen getragen. Es bestehen jedoch auch bei manchen Rahmenbedingungen deutliche Unterschiede: während Leverkusen stärker städtisch-säkular geprägt ist, handelte es sich bei Welschbillig um einen ländlich strukturierten Ort mit überwiegend katholischem Milieu. Ferner zeigen sich deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Trägergruppen der beiden Projekte. In Leverkusen sind die Stadt und beide großen christlichen Kirchen mit ihren Verbänden vertreten, das Freiwilligen-Zentrum Welschbillig hingegen wurde ausschließlich von katholischen Trägern (Pfarreien und Caritas-Verband) getragen. Die Träger des Leverkusener Projekts zeigen ein deutliches, tiefgehendes Interesse an der Arbeit des Projekts und engagieren sich ideell und materiell. Beim Welschbilliger Projekt jedoch nahmen selbst einige Träger das Projekt lediglich skeptisch zur Kenntnis. Nur ein Träger engagierte sich nachhaltig und motiviert (Caritas-Verband). Hinzu kam: Während in Leverkusen offensichtlich ein deutliches Potenzial an Interessenten für freiwilliges, bürgerschaftliches Engagement wie auch ein breites Spektrum von Organisationen, die Freiwilligenarbeit anbieten, vorhanden ist – aufgrund der Größe und der Struktur, lässt sich dies für Welschbillig nicht konstatieren. Hier ist das – quantitativ erheb-

lich geringere – Potenzial bereits weitgehend durch vorhandene Strukturen (Kirche, Vereine) gebunden. Zugezogene mit Interesse an bürgerschaftlichem Engagement, die nicht bereits mit diesen Strukturen vertraut bzw. darin eingebunden sind, gibt es kaum.

Aber auch die innere Verfasstheit der beiden Projekte unterscheidet sich erheblich. Die Gruppe der Leverkusener Frauen ist in „ihr“ Projekt hineingewachsen, hat es von Anfang an mitentwickelt und wollte dafür Verantwortung übernehmen. Es entstand eine hohe Identifikation mit der LUPE. – Beim Welschbilliger Freiwilligen-Zentrum hingegen haben die ehrenamtlich Tätigen jeweils nur Teilbereiche der Verantwortung übernommen; in der Regel für die Arbeiten, die sie selbst ausführten. Die Freiwilligen haben die Verantwortung für das Gesamtprojekt nur bedingt, fragmentarisch und zögerlich akzeptiert und diese eher an die begleitenden Berater (Caritas- und Gemeindevertreter) zu delegieren versucht.

Hieraus kann abgeleitet werden: Das Funktionieren eines Freiwilligen-Zentrum im Sinne der Konzeption des Deutschen Caritasverbandes setzt neben weiteren Bedingungen voraus:

- einen Einzugs- bzw. Wirkungsbereich, der aufgrund seiner Größe und Sozialstruktur über ein noch nicht erschöpftes Potenzial an Freiwilligen und von Angeboten für ehrenamtliches Engagement verfügt,
- kontinuierliches, nicht nur kurzfristiges, verantwortliches Engagement der Mitarbeiter/innen des Freiwilligen-Zentrums,
- fachliche Kompetenzen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- hinreichende materielle und ideelle Unterstützung durch den oder die Träger.

Die zweite und dritte der genannten Bedingungen wird regelmäßig von Freiwilligen-Zentren in der Leitung von Ehrenamtlichen nur schwierig zu erfüllen sein. Das Beispiel der LUPE zeigt jedoch, dass es möglich ist.

4.5 Freiwilligenzentren als Netzwerker im sozialen Umfeld- das Beispiel Mönchengladbach

Netzwerk der Caritas

Das Freiwilligen-Zentrum Mönchengladbach war von der Vorbereitung bis zum Abschluss des Projektes ein gemeinsames Unternehmen des Diözesancaritasverbandes Aachen und des Regionalen Caritasverban-

des Mönchengladbach. Schon im November 1995, einen Monat nach dem Zentralratsbeschluss, Freiwilligen-Zentren im DCV einzurichten, wurde im Bistum Aachen eine Projektgruppe gebildet. Dazu gehörten der Direktor und die stellvertretende Vorsitzende sowie der Referent für Gemeindesozialarbeit des Diözesancaritasverbandes, der Geschäftsführer und die Referentin für Gemeindesozialarbeit des Caritasverbandes für die Region Mönchengladbach, die als Standort des Zentrums vorgesehen war. In der Vorbereitungsphase verständigte sich diese Projektgruppe auf die Voraussetzungen für die Einrichtung eines Freiwilligen-Zentrums und entwickelte das Rahmenkonzept. Sie begleitete seine Umsetzung, wertete in der Abschlussphase die Erfahrungen aus, die dabei gemacht wurden, und transformierte sie in die Caritas im Bistum Aachen.

Der Diözesancaritasverband übernahm die Anschubfinanzierung für die dreijährige Modellphase. Er stellte dem RCV als Träger des Freiwilligen-Zentrums dafür Mittel aus der GlücksSpirale und des Vereins zur Förderung der Caritasarbeit im Bistum Aachen zur Verfügung. Damit schuf er die finanzielle Basis für den Aufbau eines Netzwerkes, das zum Markenzeichen dieses Zentrums wurde. Er sicherte auch dessen Weiterführung über die Modellphase hinaus durch eine dreijährige Anschlussfinanzierung. Durch seine Rückbindung in die Arbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände, in politische und kirchliche Gremien und durch seine Kontakte zu den Medien unterstützte der RCV zudem wesentlich den Aufbau und Ausbau des Freiwilligen-Zentrums.

Inzwischen sind in vier weiteren Regionen der Diözese Freiwilligen-Zentren im Aufbau bzw. in der Planung, die von den Erfahrungen des „Ur-Zentrums“ Mönchengladbach profitieren. Im Diözesancaritasverband wurde eine Berufspraktikantin der Sozialpädagogik eingestellt, die den Aufbau dieser Zentren begleitet und Brücken schlägt zwischen dem traditionellen Ehrenamt in Vereinen und Gemeinden und neuen Formen der Freiwilligenarbeit in selbstorganisierten Gruppen und Initiativen.

Internes Netzwerk

Die erste Aufgabe war der Aufbau eines internen Netzwerkes. Mit einer Ausstattung von 1,5 Stellen, eine Sozialarbeiterin als Leiterin (50%), eine Sozialpädagogin (50%), und eine Verwaltungsmitarbeiterin (50 %) hatte das Zentrum gute Startchancen. Die ehrenamtlichen und beruflichen Erfahrungen der Sozialarbeiterin und Sozialpädagogin in der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen und ihre Vertrautheit mit den verbandlichen und gemeindlichen Strukturen und dem Vereinsleben in der Stadt erleichterten ihnen die Aufnahme von Kontakten. Als Mitglied

im Stadtrat hatte die Leiterin unmittelbaren Zugang zu den politischen Gremien. Die Verwaltungsmitarbeiterin übernahm Aufgaben im Bereich der Organisation und stand als Ansprechpartnerin am Telefon und während der Öffnungszeiten des Ladens für Besucher zur Verfügung. Im Unterschied zu beruflichen Mitarbeiter/innen der Fachdienste, die mit abgegrenzten Zuständigkeiten in die Strukturen einer Institution eingebunden sind, betätigen sich die beruflichen Mitarbeiter/innen eines Freiwilligen-Zentrums als „Pfadfinder in einer offenen Landschaft“. Sie sollen Ressourcen für freiwilliges Engagement aufspüren und Menschen, die an einer freiwilligen Tätigkeit interessiert sind, die Tür öffnen zu Initiativen, Gruppen und Vereinen im sekundären Netzwerk, ehrenamtlicher und selbstorganisierter Hilfe sowie zu Einrichtungen und Diensten professioneller Arbeit im tertiären Netzwerk der Verbände und Behörden.

Das Zeitbudget der beruflichen Mitarbeiter/innen sichert die Kontinuität der Arbeit. Ihre fachliche Kompetenz ist vor allem gefragt bei der Entwicklung und Umsetzung des Rahmenkonzeptes in den zentralen Aufgabenbereichen der Engagement- und Organisationsberatung, der Foren und Werkstattprojekte. Sie sind zuverlässige Ansprechpartner/innen der Freiwilligen wie der Einrichtungen, treffen Vereinbarungen mit Schulen und Hochschulen, leiten Praktikanten/innen und Studenten/innen an, organisieren Fortbildung und koordinieren die Öffentlichkeitsarbeit. Sie sind zudem geübt im Umgang mit kommunalen und verbandlichen Gremien und Verwaltungen, kennen die Rahmenbedingungen und gesetzlichen Bestimmungen und verfügen über methodische/didaktische Instrumente der Netzwerkarbeit.

Schon während der Vorbereitungsphase wurden Freiwillige zur Mitarbeit an den Kernaufgaben – Vermittlung, Foren, Werkstätten sozialer Aktion, Öffentlichkeitsarbeit – geworben und gewonnen. Es bildete sich ein Freiwilligen-Team, zu dem sieben Frauen und zwei Männer gehören. Durch ihren regelmäßigen Einsatz von Zeit, im Umfang von einer bis zehn Wochenstunden, und die fachlichen Kompetenzen, die sie einbringen, komplettieren sie das Team der beruflichen Mitarbeiter/innen. Sie ergänzen deren Leistungen, indem sie z.B. ihre Erfahrungen als Manager eines internationalen Unternehmens in die Konzeptarbeit einfließen lassen und Kontakte zu Betrieben herstellen; als ehemaliger Berufsoffizier ihre Kenntnisse im Personalwesen in der Engagementberatung einsetzen; als Designerin die Schaufenster und das Ladenlokal dekorieren sowie insgesamt wöchentlich Informationen für Presse und Lokalfunk aufbereiten, bei Veranstaltungen Infostände aufbauen und betreuen und nicht zuletzt ihre kaufmännischen und Computerkenntnis-

se im Sekretariat einsetzen. Zwei freiwillige Mitarbeiterinnen erstellten die erste Ausgabe der Zeitung „Nachrichten aus Mönchengladbach“.

Mit Studentinnen und Studenten, die ein mehrwöchiges Praktikum oder ein Praxissemester im Freiwilligen-Zentrum absolvierten, wurden Sonderaufgaben vereinbart: z.B. die Entwicklung und Erprobung eines Projektes „Jugend“ in Zusammenarbeit mit einer Schule; ein Werkstattprojekt „Vogelvoliere im Altersheim“ in Kooperation mit einem Vogelzuchtverein und sieben Altenheimen; die Erstellung von Schulungsunterlagen zur Engagementberatung von Freiwilligen/Ehrenamtlichen; die Herstellung eines Filmes „Jugendliche und Ehrenamt“ zusammen mit fünf Schülern und dessen Präsentation in Schulen und Jugendhäusern zur Bewusstseinsbildung und Werbung für freiwilliges Engagement; Konzeption und Durchführung einer „Meditativen Wanderung“ mit den Stationen „Mir selbst auf der Spur sein“, „Dem andern auf der Spur sein“, „Dem Ehrenamt auf der Spur sein“. Gerade hierbei wurde Freiwilligen die Möglichkeit zur Reflexion ihres Engagements und zum Erfahrungsaustausch gegeben. Ferner wurde eine Diplomarbeit „Freiwilligen-Zentren als Bündelungsinstanz ehrenamtlichen Engagements. – Das Mönchengladbacher Modell der Zusammenarbeit des Freiwilligen-Zentrums mit kommunalen Dienststellen“ durch die Mitarbeit der Verfasserin angeregt.

Aus den Erfahrungen der Zusammenarbeit der beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen entstand der Vorschlag, Ideen und gegenseitige Erwartungen in einem offenen Dialog zur Sprache zu bringen, sich gemeinsam auf ein Konzept für das Miteinander zu verständigen und daraus Aufgaben, Rechte und Pflichten der freiwilligen und beruflichen Mitarbeiter/innen abzuleiten. Drei berufliche und vier freiwillige Mitarbeiter/innen beteiligten sich an den Treffen. Die Vorgehensweisen und Arbeitsblätter des Prozesses wurden als Arbeitsheft unter dem Titel „Und es funktioniert doch“ auch zum Gebrauch in anderen Organisationen und Einrichtungen veröffentlicht.

Netzwerk Einkaufspassage

Mit der Entscheidung, für das Freiwilligen-Zentrum ein Ladenlokal in einer Einkaufspassage der Innenstadt Mönchengladbach-Rheydt anzumieten, erhielt das in der Bevölkerung altvertraute Bild von der Caritas als Träger von Krankenhäusern, Altenheimen, Kindergärten, als Anbieter sozialer Dienste für Menschen in Not und ehrenamtlich tätiger Helfer/innen in den Gemeinden einen neuen Farbtupfer. Die übrigen Ladenbesitzer begegneten dem Vorhaben zunächst mit großer Skepsis, weil sie befürchteten, dass dadurch Bettler, Wohnungslose, Ausländer

angezogen würden, die Käufer abschreckten und dem Renommee der Passage schaden könnten. Ihre Zurückhaltung wich schnell, als sie feststellten, dass der „Caritasladen“, mit seinen attraktiven Schaufenstern und Angeboten und die freundlichen Mitarbeiter/innen im modischen Outfit, ein Anziehungspunkt wurden. Die Aufmerksamkeit der Medien und nicht zuletzt zahlreiche Aktionen unter der Glaskuppel machten nicht nur das Freiwilligen-Zentrum selbst bekannt, sondern kamen auch den andern Läden zugute.

Netzwerk Begleitgruppe

Um das Ziel: „Vernetzung von Angebot und Nachfrage im sozialen Bereich zur Schaffung eines Marktes im sozialen Engagement“ zu erreichen, wurden Kontakte aufgenommen zu den zahlreichen Organisationen und Institutionen, die Aufgaben im Bereich der ehrenamtlichen Arbeit anbieten. Damit wurde deutlich, dass sich das Freiwilligen-Zentrum in der Trägerschaft des RCV nicht allein als Dienstleister für die Caritas und kirchliche Einrichtungen verstand, sondern als Katalysator bei der „Schaffung eines tragfähigen sozialen Netzes der gegenseitigen Hilfe und sozialen Wertschöpfung“ sowie einer Infrastruktur, die gesellschaftliche Solidarität in der Stadt durch Partizipation fördert.

Im Februar 97 wurde eine Begleitgruppe konstituiert. Zu ihr gehörten alle Wohlfahrtsverbände, die Sozialholding der Stadt Mönchengladbach, das Arbeitsamt, die Fachhochschule Niederrhein, Sozialdienste kath. Frauen und Männer, die Evangelische Stiftung Hephata als Träger der Behindertenhilfe, der evangelische Betreuungsverein, die Regionalstelle des Bistums und der Evangelische Kirchenkreis. Sie begleiteten den Aufbau und die Entwicklung des Freiwilligen-Zentrums kritisch und gaben auf Grund von Erfahrungen mit seinen Aktivitäten in ihren Feldern wichtige Anregungen und Empfehlungen. Gemeinsame Veranstaltungen z.B. am Tag des Ehrenamtes und die Herausgabe eines Kalenders mit allen Fortbildungsangeboten für Ehrenamtliche, weckten die Aufmerksamkeit in der Bevölkerung. In diese Zusammenarbeit auf Gegenseitigkeit für eine gemeinsame Sache wurden auch die Medien eingebunden. Damit gelang es, in der Stadt ein für Freiwilligenarbeit förderliches Klima zu schaffen und für das Freiwilligen-Zentrum einen Platz in der kommunalen Sozialpolitik zu erringen. Nach Abschluss der dreijährigen Modellphase werden Konzept- und Finanzierungsfragen in der Arbeitsgemeinschaft der Wohlfahrtsverbände beraten, der fachliche Austausch findet in Foren statt, die vom Freiwilligen-Zentrum organisiert werden.

Netzwerke des Umfeldes

Die Bemühungen um Kooperation richteten sich auf die primären, sekundären und tertiären Netzwerke des Umfeldes. Mit Angeboten für freiwilliges Engagement wird Menschen die Chance gegeben, über den Rahmen ihrer kleiner und instabiler gewordenen oder zerbrochenen Netzwerke der Familie, Nachbarschaft und des Arbeitsplatzes hinaus, nach freier Wahl und im selbstbestimmten Umfang neue Verbindungen zu knüpfen. Das Ziel, diese Potenziale von Bürgerinnen und Bürgern zu nutzen und ihnen Türen zu öffnen in die sekundären Netzwerke des traditionellen Ehrenamtes, dessen Gruppen über den Mangel an Mitarbeiter/innen klagen, aber nur schwer Zugang zu „neuen Ehrenamtlichen“ finden, gelang, wenn sie davon überzeugt werden konnten, zum Mittun auch Menschen zuzulassen, die nicht zu dem Milieu gehören, in dem sie selbst verwurzelt sind.

Das Freiwilligen-Zentrum nutzte dabei seine Einbindung in die Strukturen der Caritas und seine Kenntnisse im Umgang mit kirchlichen Verbänden und Gruppen. Es kooperiert mit der Vincenzkonferenz und mit Gruppen Ehrenamtlicher in Pfarreien. Es vermittelt ihnen Freiwillige zur Mitarbeit in Ferienfreizeiten, im Seniorentreff, im Jugendbüro, für Besuchsdienste, in der Kleiderkammer. Es hilft ferner – in Zusammenarbeit mit der Gemeindesozialarbeit – Freiwilligen beim Aufbau eines von ihnen initiierten „Sitterdienstes“ zur Entlastung pflegender Angehöriger, und unterstützt – in Zusammenarbeit mit einem Museum – eine Rollstuhlfahrerin bei der Verwirklichung ihrer Idee, Rollstuhlfahrern Museumsbesuche zu ermöglichen. Viele professionelle Dienste und Einrichtungen des tertiären Sektors nahmen die Vorschläge zur Zusammenarbeit mit dem Freiwilligen-Zentrum an. Sie sehen darin eine Chance, sich durch die Mitarbeit von Freiwilligen nach draußen zu öffnen, und die Palette der Leistungen in ihrer Einrichtung zu erweitern. Dass dies gelingt und freiwilliges Engagement berufliche Tätigkeiten nicht verdrängt, sondern ergänzt, zeigen Beispiele aus mehr als 200 Angeboten: Besuchsdienste im Altenheim, Erzähl- und Vorlesekreise, Pausenanimation in Schulen, Spazierengehen mit Rollstuhlfahrern, Vermittlung von PC-Kenntnissen.

Das Freiwilligen-Zentrum vermittelte auch dem Jugendamt freiwillige Mitarbeiter/innen für eine Einzelförderung in Lesen und Schreiben im städtischen Kinderheim. Es gewann Jugendliche und junge Erwachsene zur Organisation eines Jugendtreffs und für Freizeit- und Lernprogramme in Jugendheimen. In Förderschulen für verhaltensauffällige und lernbehinderte Kinder und Jugendliche engagieren sich Schüler, in der Hauswirtschaft erfahrene Frauen und handwerklich versierte berufstätige

ge Männer und Rentner mit Angeboten für Werken und Kochen, bei der Reparatur von Fahrrädern und der Organisation von Fahrradausflügen. Das Leben und Zusammenleben in Altenheimen und Behinderteneinrichtungen verschönern Freiwillige durch Kreativität in der Gestaltung von Unterhaltungsprogrammen, nicht nur am Tag, sondern für Menschen mit Schlafproblemen auch am späten Abend z.B. mit „Filmnächten“ und „Pommesparties“. Sie aktivieren die Bewohner durch die gemeinsame Versorgung der Vogelvoliere oder die Sorge für die Pflanzen und den Blumenschmuck.

Die Stadtbibliothek konnte durch Kooperation mit dem Freiwilligen-Zentrum Personen für mehrere Projekte gewinnen: „Bilderbuchkino“ zur Heranführung von Kindern und Eltern an das Buch, „100 Jahre Stadtbibliothek“ Materialsichtung und Vorbereitung einer Festschrift aus Anlass des Jubiläums, Erstellung eines Verzeichnisses „Mönchengladbacher Autoren“ und von „Exlibris in der Volksvereinsbibliothek“, sowie zur „Betreuung von Schüler/innen in den Unterrichtspausen“. Das Projekt „Jugendbibliothek/Medien-corner“ mit den Teilprojekten „Graffiti-Kunst“ und „Namenswettbewerb“ soll Jugendlichen über den Weg freiwilliger Mitarbeit eine aktive Anbindung an die Jugendkultur ermöglichen und sie über Partizipation zur Identifikation mit der Bibliothek auch für die Zukunft führen.

Ein weiterer Kooperationspartner zum gegenseitigen Nutzen ist die Fachhochschule Niederrhein. Das Freiwilligen-Zentrum profitiert von den Studierenden, die ihre Praxissemester leisten, und der Zusammenarbeit mit Professoren; die Fachhochschule erfährt Bereicherung von den Kompetenzen und Erfahrungen des Zentrums in der Freiwilligenarbeit. Im „Faustprogramm“ – einem Qualifizierungsangebot für Senioren zur Vorbereitung auf eine künftige ehrenamtliche Arbeit mit dem Titel: „Leben im Alter zwischen Routine und Neubeginn“ – übernahm das Freiwilligen-Zentrum die Vermittlung von Praxisstellen während des Studiums und die Einführung in das Engagement nach dem Abschluss. Eine Absolventin des Programms wurde freiwillige Mitarbeiterin im Team des Zentrums und ist in der Engagementberatung tätig. – Darüber hinaus fördern Foren den vielfältigen Erfahrungsaustausch mit Institutionen, in denen Freiwillige tätig sind, sowie der Freiwilligen untereinander. Durch öffentliche Veranstaltungen in gemeinsamer Trägerschaft mit Wohlfahrtsverbänden, Kirchen, Behörden, Schulen und der Fachhochschule werden Beiträge zur Bewusstseinsbildung dieses „Schatzes“ für eine Kultur der Solidarität in der Stadt Mönchengladbach geleistet. Über sein unmittelbares Umfeld hinaus unterstützt schließlich mittlerweile das Freiwilligen-Zentrum Verbände und Kommunen im nä-

heren und weiteren Umkreis beim Aufbau von neuen Freiwilligen-Zentren.

4.6 Förderung des freiwilligen Engagements mit MigrantInnen – das Beispiel Esslingen

Zur Problematik

Die Förderung des freiwilligen bürgerschaftlichen Engagements wird in der aktuellen Diskussion häufig in den allgemeinen Zusammenhang der „bürgergesellschaftlichen Entwicklung“ gestellt. Sowohl in der wissenschaftlichen als auch in der öffentlichen Auseinandersetzung mit bürgerschaftlichem Engagement und Engagementpotenzial wird jedoch ein wesentlicher Aspekt unserer Gesellschaft vergessen, ihre zunehmend multikulturelle Zusammensetzung. Migrantinnen und Migranten haben sich in den nunmehr über vierzig Jahren Zuwanderung nach Deutschland eine Fülle von formellen und informellen Strukturen geschaffen, z.B. die ausländischen Kulturvereine, Fußballmannschaften, Kirchengemeinden, religiöse Vereinigungen, Elternvereine usw., die fast ausschließlich vom freiwilligen Einsatz und Engagement ihrer Mitglieder leben. Auf diese Weise schufen sie sich ein Stück Heimat in der Fremde und ersetzten den fehlenden Rückgriff auf familiäre, nachbarschaftliche oder freundschaftliche Unterstützung mit neuen solidarischen Netzen.

Die Kraft und Energie, die dazu aufgewendet wurden, sind erheblich und bewundernswert, blieben aber in der deutschen Gesellschaft zu meist unbeachtet, weil sie sich auf die Gruppe der Migrantinnen und Migranten beschränkten und selten dazu dienten, Integration und Austausch mit der deutschen Gesellschaft zu fördern. Gründe für diese Zurückhaltung waren insbesondere die Absicht der Arbeitsmigranten, nur für eine begrenzte Zeit in Deutschland zu bleiben und der damit verbundene Wunsch, in ihrer freien Zeit alles zu tun, um die Kontakte zur Heimat und Herkunftskultur aufrechtzuerhalten und zu pflegen. Der Aufenthalt in Deutschland blieb jedoch keine vorübergehende Episode und aus dem Provisorium ist für viele Migrantinnen und Migranten ein zweites Zuhause geworden. Damit verbindet sich für viele auch ein verstärktes Interesse am gesellschaftlichen Leben in Deutschland sowie der Wunsch nach zumindest teilweiser Partizipation und Integration. So hat sich das Engagement der italienischen Elternvereine in Baden-Württemberg von Hilfen im Bereich der Schule erweitert auf Hilfen für Familien, Behinderte und ältere Menschen. Die Idee des Landeskomitees der Elternvereine zur Gründung eines Freiwilligen-Zentrums, zu dem es ähnliche Vorbilder in Italien selbst gibt, stellt von daher eine

konsequente Weiterentwicklung des bisherigen Engagements dar. Das Centro di Volontariato/Freiwilligen-Zentrum Esslingen sollte nicht mehr nur auf die Gruppe der Migranten beschränkt bleiben, sondern alle Bürgerinnen und Bürgern erfassen und den interkulturellen Austausch und die gemeinsame Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft vor Ort in den Mittelpunkt stellen.

Das Centro di Volontariato ist in der zeitlichen Reihenfolge das letzte eröffnete Zentrum im Modellverbund. Es ist eines der wenigen, wenn nicht das einzige Angebot in der Landschaft der ehrenamtlichen Initiativen in Deutschland, das direkt in der Trägerschaft und in der Verantwortung von Migranten liegt. Das Centro stellt den Versuch dar, Migranten nicht wie gewohnt als passive Empfänger von Hilfe und Zuwendungen zu betrachten, sondern als sich aktiv an der Gesellschaft beteiligende „Subjekte“. Eines der zentralen Ziele war es deshalb, das Freiwilligen-Zentrum als Anlaufstelle für interkulturell Interessierte aufzubauen und gleichzeitig die Engagementinteressen der italienischen Elternverbände zu bündeln. Ein großes Interesse des Trägers lag darin, durch dieses Projekt wichtige Beobachtungen zu sammeln und als Empfehlung für das freiwillige Engagement an andere Elternvereine weiterzugeben. Dieser Versuch einer Balance zwischen Nationalität, Internationalität und Integration in einem zusammenwachsenden Europa stellte allerdings hohe Anforderungen an alle hieran beteiligten Personen und Gruppen.

Entstehung des „Centro di Volontariato“

So spannend und herausfordernd sich die Idee anfangs darstellte, um so aufwendiger gestalteten sich die Vorbereitungsphase und die Umsetzung – zeitlich und inhaltlich. Es wurde eine Aufbaugruppe von Ehrenamtlichen gebildet mit der Aufgabe, die Konzeption zu erarbeiten und die Eröffnungsfeier zu planen. Parallel dazu wurde das Vorhaben kirchlichen Gremien, dem Ausländerbeirat der Stadt und dem Landratsamt vorgestellt. Die Gruppe bestand aus 18 Mitgliedern, darunter eine Vertreterin des spanischen Elternvereins, eine Vertreterin des Dekanatsrates, Mitglieder der italienischen Elternvereine aus dem Nachbarkreis Göppingen und aus Esslingen. Die Zusammensetzung der Aufbaugruppe bestätigte, dass auch bei Migranten Besserverdienende eine größere Bereitschaft zeigen, sich freiwillig zu engagieren. Männer waren hier(!) in der Mehrzahl. Aufgeteilt in Berufsgruppen gab es einen Anwalt, zwei Ärzte, zwei Bankangestellte, einen Angestellten der Versicherungsbranche, eine Chefsekretärin, einen Journalisten sowie einen Hausmeister und Werksarbeiter. Neben der bunten Mischung in Bezug auf die berufliche Bildung und gesellschaftliche Stellung, ist die Zu-

sammensetzung der Gruppe aus einem weiteren Gesichtspunkt interessant: sie ist interkulturell und zugleich plurigenerational besetzt (deutsche, spanische und italienische Migranten der ersten und zweiten Generation sowie zwei in Deutschland aufgewachsene junge Menschen).

Folgende Beobachtungen können aus der Aufbauphase festgehalten werden:

- Es konnten – kulturell und sozialisationsbedingt – unterschiedliche Zugangsweisen bei der Aufstellung und der Lösung von Aufgaben beobachtet werden. Während es für die Südeuropäer bspw. selbstverständlich war, sich zuerst mit dem inhaltlichen Teil der gestellten Aufgabe zu beschäftigen, befassten sich die Deutschen zunächst mit den strukturellen und organisatorischen Aspekten. Die Aufgabe der beruflichen Caritas-Projektleitung lag in der Vermittlung und Bewusstmachung der Konfliktpole im Sinne des „Interkulturellen Lernens“. Deshalb entschied die Aufbaugruppe, „Interkulturelles Lernen“ als Leitprinzip in der Konzeption zu verankern. Vorstellungen über die Gestaltung und Durchführung von konkreten Aufgaben, bedingt durch die berufliche Stellung der Mitglieder wichen jedoch erheblich voneinander ab.
- Eine weitere Beobachtung bezieht sich auf das Verhältnis Träger und Geldgeber. Das Centro di Volontariato liegt in der Trägerschaft eines Vereins, der ausschließlich auf freiwilliger Basis geführt wird. Es lagen keine Erfahrungen mit Stiftungen vor und es gab kein Kapital. Da zwischen der Bewilligung und der tatsächlichen Überweisung der Gelder, Monate verstreichen konnten, ergaben sich Schwierigkeiten, die nur durch die Vorleistung aus der privaten Tasche einiger Mitglieder überbrückt werden konnten. Stiftungen sind gewöhnt, fast ausschließlich mit erfahrenen und potenten Verbänden zu arbeiten. Die Erschließung des Zuschussmarktes auch für klein dimensionierte Vereine ist mit Sicherheit eine positive Entwicklung, sorgt für mehr Demokratie und ist vorteilhaft für das Gemeinwesen.
- Freiwilligen-Initiativen legen Wert darauf, die eigene Identität und eine gewisse Unabhängigkeit zu bewahren und streben an, von Institutionen und Politik als gleichberechtigte Partner angesehen und behandelt zu werden. Für Migranten, die in ihrem Alltag ständig die Identität verteidigen und schützen müssen, hat dies einen noch höheren Stellenwert. Einige Institutionen in Esslingen missdeuteten diese Haltung als „fehlende Kooperationsbereitschaft“ des Freiwilligen-Zentrums. Sie fühlten sich durch die Autonomiebestrebungen, die fast alle Projekte des neuen Ehrenamtes charakterisierten, bedroht oder übergangen und reagierten darauf mit Vereinnahmungstendenzen und

Isolierungsversuchen. Echte Zusammenarbeit kann dagegen weder auf der Basis eines Unterordnungsverhältnisses noch im Spannungsfeld von Machtkämpfen stattfinden.

- Eine letzte Bemerkung bezieht sich auf die Rolle und auf die Beziehung zwischen Beruflichen und Ehrenamtlichen. Bürgerschaftliche Initiativen können selten auf die strukturelle, organisatorische und professionelle Unterstützung von Beruflichen verzichten. Diese und ihre Anstellungsträger sollten aber auch berücksichtigen, dass Entscheidungszeiten und Arbeitsabläufe in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen wesentlich mehr Zeit erfordern als im „betrieblichen“ Arbeitsalltag. Abstimmungsprozesse, Meinungs- und Konsensbildung sind einige der wichtigsten und ernst zu nehmenden Bestandteile dieser Zusammenarbeit.

Modellverbund und Wissenschaftliche Begleitung

Die aktuellen Rahmen- und Arbeitsbedingungen des Freiwilligen-Zentrums in Esslingen unterschieden sich damit erheblich von denen der anderen Freiwilligen-Zentren im Modellverbund. Für die besondere Ausgangslage in Esslingen gilt, dass ohne die Konzeption des Modellverbundes und die damit zugesicherte wissenschaftliche Begleitung ein solches Zentrum niemals realisiert worden wäre. Die Konzeption des Modellverbundes mit seinen inhaltlichen Vorgaben und Zielsetzungen gewährleistete zudem Rahmenbedingungen, die die inhaltliche Arbeit erleichterten, da ein Teil der aufwendigen Konzeptionsentwicklung und -evaluation an eine andere Stelle delegiert werden konnte. Die Vernetzung mit den anderen Zentren des Modellverbundes bewirkte darüber hinaus einen Ideenaustausch, der immer wieder neue Anknüpfungspunkte ermöglichte. Allerdings war die Einbindung in den Modellverbund auch nicht ohne Spannungen und Schwierigkeiten, denn die multikulturelle Realität in Esslingen mit dem interkulturellen Ansatz im Freiwilligenengagement war ein Aspekt, der sonst an keiner Stelle im Modellverbund auftauchte und der immer wieder andere Schwerpunktsetzungen erforderlich machen sollte. Wichtig war es deshalb, über den gesamten Zeitraum des Bestehens des Centro diese Sonderstellung zu reflektieren und Aufgaben sowie Rolle des Centro im Modellverbund mit allen Beteiligten immer wieder zu überprüfen. Diese nicht immer leichte Gratwanderung versuchten die beruflichen Mitarbeiter/innen gemeinsam mit der wissenschaftlichen Begleiterin zu leisten.

Die wissenschaftliche Begleitung des Centro, angesiedelt bei der Prorektorin der Fachhochschule Esslingen begann im Mai 1999, ein halbes Jahr nach der Eröffnung. Der Schwerpunkt der wissenschaftlichen Begleitung vor Ort lag und liegt in der Beratung der beruflichen Mitarbei-

ter/innen und Moderation gemeinsamer Teamsitzungen. Richtziele waren Begleitung, Evaluation und Dokumentation des Entwicklungsprozesses sowie Unterstützung bei der Zielfindung und Realisierung der Rahmenkonzeption. Ziele und Inhalte der einzelnen Treffen betrafen die aktuelle Entwicklung und Probleme vor Ort sowie Fragen der konzeptionellen Weiterentwicklung der interkulturellen Ausrichtung des Centro. Die Zielvorgaben orientierten sich zudem an der Idee des Modellverbundes.

Wertung und Ausblick

Sehr bald wurde klar, dass sich das Esslinger Freiwilligen-Zentrum nicht mit den anderen Zentren vergleichen ließ. Erfahrungen im Modellverbund, z.B. zur Struktur der Ehrenamtlichen, der Zahl der Kontaktaufnahmen, Art und Umfang des Engagements usw. waren deutlich anders und die „Erfolgszahlen“ für Vermittlungen lagen sehr viel niedriger als in den übrigen Zentren. Dieser Vergleich bewirkte die kontinuierliche Auseinandersetzung mit der Frage, wie hier eine Steigerung erreicht werden könnte. Diskutiert wurde deshalb, welche Zugangsbarrieren von Migrantinnen und Migranten zum bürgerschaftlichen Engagement überhaupt und speziell in Esslingen bestehen und wie diese abgebaut werden könnten. Solche Zugangsbarrieren, so wurde vermutet, könnten einmal die selben sein, wie sie auch in der deutschen Bevölkerung zu finden sind, also Informationsdefizite, befürchtete Problembelastung, Anreiz- oder Zeitmangel, aber auch solche Hindernisse, die migrationspezifische Ursachen haben, z.B. unterschiedliche kulturelle Vorstellungen über Freizeitgestaltung oder Engagementziele. Da es hierzu keinerlei wissenschaftliche Aussagen gibt, wird ab dem Wintersemester 2000/2001 eine Studierendengruppe der Fachhochschule Esslingen in einem Projekt diesen Fragen nachgehen und auch untersuchen, was zu tun ist, um die vorliegenden Zugangsbarrieren zu beseitigen.

Ziele und Schwerpunkte des Centro veränderten sich im hier beschriebenen Zeitraum deutlich. Die Vermittlung trat zunächst in den Hintergrund, da die vermuteten Zugangsbarrieren zu zahlreich waren und zu wenig personelle Ressourcen zur Öffentlichkeits- und Motivationsarbeit zur Verfügung standen. In den Mittelpunkt der Arbeit rückte deshalb das Forum, das sich von seiner allgemeinen Konzeption besonders gut zur Verwirklichung des interkulturellen Ansatzes eignete. Die einmaligen Informations- und Diskussionsangebote waren niederschwellig angelegt und von der Thematik her an ein breites Publikum gerichtet. In den Veranstaltungen, beispielsweise zum kommunalen Wahlrecht, zur Gemeinderatswahl oder zum Krieg in Bosnien konnte deshalb auch eine interessierte, multikulturell zusammengesetzte Zuhörerschaft erreicht

werden. Für die Werkstatt gab es zudem Vorbereitungen zur Mitarbeit bei Freiwilligendiensten für Jugendliche in Europa.

Die erste Hälfte der Modellphase in Esslingen ist abgeschlossen. Als Resümee bleibt festzuhalten, dass sich nach vielfältigen Startschwierigkeiten inzwischen ein klarer Weg herauskristallisiert hat. Die Realisierung der Ziele erfordert nach wie vor eine hohe Einsatzbereitschaft und Kreativität der beruflichen Mitarbeiter/innen, aber die ersten Erfolge – auch in der Vermittlung – geben Anlass zur Freude. Das Leitbild des Zentrums, Förderung des interkulturellen Austauschs, blieb als roter Faden bei allen Aktivitäten erhalten. Mit der Etablierung des Esslinger Freiwilligen-Zentrums könnte somit auch eine neue Phase in der allgemeinen Diskussion über freiwilliges Engagement eingeleitet worden sein. Interkultureller Austausch und Vermittlung zwischen den Kulturen als neues Element des bürgerschaftlichen Engagements eröffnen ein neues Engagementpotenzial, bereiten den Weg für neue Möglichkeiten der Partizipation und Integration der zugewanderten Bevölkerung und stärken auf diese Weise das friedliche Zusammenleben in unserer multikulturellen Gesellschaft.

4.7 Engagementförderung im ländlichen Raum – die Region Haiger-Dillenburg-Herbon und Rüsselsheim-Raunheim

Bei den hier berichteten Beobachtungen und Überlegungen steht das Freiwilligen-Zentrum Dillenburg – für die Region Haiger-Dillenburg-Herbon – im Mittelpunkt. Dessen sozial-räumliche Merkmale waren mit ihren Auswirkungen auf die Bemühungen um den Aufbau eines Freiwilligen-Zentrums jedoch in mancher Hinsicht vergleichbar mit denen des Freiwilligen-Zentrums Rüsselsheim – Raunheim, so dass punktuell eine vergleichende Einbeziehung der dortigen Erfahrungen hier angezeigt und zulässig erscheint. Die Unterscheidung von „Stadt“ und „Land“ im überkommenen Sinn ist – wie bekannt – praktisch überholt, da auch in den Dörfern und vormalig agrarisch strukturierten Kleinstädten nicht-landwirtschaftliche Wohnbevölkerung vorherrscht. An die Stelle jener Gegenüberstellung ist weitgehend die Klassifizierung der Orte nach ihren wirtschaftlichen, insbesondere auch zentralörtlichen Funktionen getreten.

In der Begleitung der beiden Zentren wurde deutlich, dass die Erreichbarkeit der Wohnbevölkerung für die Fragen des „neuen Ehrenamts“ u.a. wesentlich mitbestimmt wird

- von der Ausdifferenzierung der bestehenden kirchlichen, sozialarbeiterischen, sportlichen, kulturellen etc. Initiativen (hier ist die Zahl der möglichen Ansprechpartner relativ groß und vielfältig),
- von der „üblichen“ Interaktion der jeweiligen Verantwortlichen (Verhältnis der Organisationen und Träger) sowie,
- von der Offenheit für die Beteiligung der verschiedenen Gruppen und Gruppierungen am/im Gemeinwesen (findet z.B. auch der Neubürger bei Interesse Zugang?).

Generell gilt jedoch heutzutage weithin, dass die für „ländliche“ Lebensbedingungen typische Beständigkeit und Verlässlichkeit von Nachbarschaftsbeziehungen im industriellen Ballungszentrum mit seinen ausgedehnten Wohngebieten ebenso möglich, wie sie in den Kleinstädten und Dörfern z.T. selten geworden sind.

Strukturdaten der beiden Zentren

Neben den genannten Kleinstädten im Zuständigkeitsbereich des Freiwilligen-Zentrums Dillenburg mit jeweils ca. 20.000 bis 25.000 Einwohnern ist eine Mehrzahl von Ortsteilen zu berücksichtigen, die mehr oder weniger eng auf die Kernstädte ausgerichtet sind. Insgesamt ist mit dieser Region östlich des Westerwaldes im Regierungsbezirk Gießen eine Bevölkerung von ca. 80.000 Einwohnern erfasst. Davon sind ca. 18 % katholisch und 72 % gehören zur Evangelischen Kirche; dies allerdings mit zum Teil sehr eigenständig ausgeprägten Tendenzen.

Das Büro des Freiwilligen-Zentrums Dillenburg befand sich zunächst in der Dienststelle des Caritasverbandes, vom Mittelpunkt der Stadt durch die Bahnlinie getrennt, am Stadtrand. Die personelle Ausstattung umfasst seit Beginn der Arbeit 1,5 Sozialarbeiter-/Sozialpädagogen-Stellen und eine 0,5 Verwaltungsstelle. Die Arbeit (Vermittlung) wurde am 22. April 1997 aufgenommen. Seit dem 01. Juni 1998 teilt sich das Freiwilligen-Zentrum mit einem Second-hand-shop für Kinderkleidung ein Ladenlokal in zentraler Lage, nahe der Fußgängerzone des historischen Städtchens. – Das Freiwilligen-Zentrum Rüsselsheim – Raunheim ist in seinem Zuständigkeitsbereich durch den entsprechenden Pfarrverband bestimmt. Im hochgradig industrialisierten Kreis Groß-Gerau ist Rüsselsheim die größte Stadt (ca. 60.000 Einwohner) und industrieller, von der Adam Opel AG geprägter Mittelpunkt. Von den Einwohnern sind 26,4 % katholisch und 31,9% evangelisch. Knapp 15.000 ausländische Bürger und Bürgerinnen leben in Rüsselsheim. Raunheim, wirtschaftlich bestimmt vor allem durch Erdölraffinerien, chemische und Textilindustrie, hat ca. 13.000 Einwohner, bei einem Ausländeranteil von über 25 %. – Das Büro des Freiwilligen-Zentrums Rüsselsheim liegt relativ entfernt

von der Stadtmitte im Pfarrzentrum St. Christophorus. Als berufliche Mitarbeiterinnen sind eine Sozialarbeiterin mit 10 und eine Sozialpädagogin mit 8 Wochenstunden engagiert. Sie nahmen ihre Arbeit im April bzw. Mai 1997 auf.

Verlauf der Modellphase

Für den Aufbau der Zentrums Dillenburg wurde ein Mitarbeiter des Caritasverbandes freigestellt, der bis dahin viele Jahre in der Sozialberatung tätig war. Zusammen mit einer Sozialarbeiterin im Anerkennungsjahr nahm er seine neue Aufgabe wahr, die zunächst in der Kontaktaufnahme und Information möglicher Kooperationspartner bestand. Aufgrund bisheriger Berufstätigkeit in der Region, war deren Infrastruktur bekannt. Dennoch verdeutlichen die beiden ersten Halbjahresberichte, dass bei vielen Gesprächspartnern die Bereitschaft, sich informieren zu lassen, und die Aufnahme konkreter Schritte zur Zusammenarbeit weit auseinander fielen. Die Vorstellung des Projekts in der Fußgängerzone, Pressearbeit, Kontaktgespräche mit Vertretern der verschiedenen Institutionen in sozialen wie auch anderen Bereichen stießen lediglich auf freundliches Interesse.

Als Gründe für diese relativ geringe Resonanz sahen die Mitarbeiter/innen u.a. die Tatsache, dass das Verhältnis zwischen den Trägern der freien Wohlfahrtspflege z.T. durch Konkurrenzdenken gekennzeichnet war; auch wurde ein Vorurteil wahrgenommen, dass der katholische Caritasverband nur an die katholische Bevölkerung als Ansprechpartner gerichtet sei (bzw. sich an sie zu richten habe). Am schwierigsten gestaltete sich dabei die Vermittlung der Ideen des „neuen Ehrenamts“, der Absicht einer Förderung mitbürgerlichen Engagements in *allen möglichen* Bereichen, ausgehend von den Interessen des/der Freiwilligen. Das Verständnis für jene Sichtweise war u.a. auch dadurch belastet, dass sowohl die Trägerschaft des Freiwilligen-Zentrums durch einen Wohlfahrtsverband als auch die berufliche Sozialisation der Fachkräfte die Kommunikation erschwerte.

Einen erheblichen „Entwicklungsschub“ erfuhr das Freiwilligen-Zentrum Dillenburg mit und nach der Eröffnung des Ladens in der Stadt, an deren feierlicher Gestaltung bereits Freiwillige wesentlichen Anteil hatten. Zum einen wurde mit der Übernahme der Schirmherrschaft durch den Bürgermeister ein Signal in die Stadtöffentlichkeit gegeben, das mit Sicherheit das Interesse für, und die Vertrautheit mit dem Begriff der Freiwilligenarbeit förderte. Zum anderen gelang es, Freiwillige in die Kernaufgaben einzubeziehen: sie übernahmen weitgehend die Engagementberatung und -vermittlung sowie das Informationsangebot wäh-

rend der Ladenöffnungszeiten. In der regelmäßig stattfindenden Planungsrunde wurden Erfahrungen ausgetauscht und Überlegungen zum weiteren Vorgehen angestellt.

Was die soziale Distanz zwischen Orten und Bevölkerungsgruppen betrifft, ist die Situation des Freiwilligen-Zentrums Rüsselsheim/Raunheim mit der Dillenburg Situation vergleichbar. Bezüglich der verkehrsmäßigen Beweglichkeit ist der/die Einzelne im Ballungsraum mit der Dichte auch des öffentlichen Nahverkehrs natürlich beweglicher. Doch Ausbildung und Berufstätigkeit und damit verbundene Wegezeiten grenzen die zur Verfügung stehende Zeit ein. In Dillenburg fand daher die Einrichtung des Café „Engagement“ besonderen Anklang; einerseits festigte es den Zusammenhalt des Teams der Freiwilligen und der Beruflichen, da man in entspannter Atmosphäre gemeinsam mit anderen bereits Engagierten oder Interessierten sich austauschen kann. Diese Gelegenheit hilft ferner mit eventuellen Belastungen besser fertig zu werden, und sie fördert das Bewusstsein vom Wert des eigenen Tuns. In Dillenburg wie in Rüsselsheim brachte der Kontakt der Mitarbeiter/innen des Freiwilligen-Zentrums zu Selbsthilfegruppen und anderen Freiwilligenaktivitäten (Generationenhilfe, Besuchsdienste, Hospizhilfe, etc.) wichtige Impulse für die Werbung Freiwilliger und für Kontakte zu Engagierten, die der Idee des Freiwilligen-Zentrums interessiert und in der Öffentlichkeit fördernd gegenüber stehen. In Rüsselsheim ist die Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Selbsthilfegruppen (AG SH) zu einem wichtigen Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit geworden.

Bis zum Abschluss der Modellphase blieben jedoch in beiden Zentren die Zahlen der Vermittelten relativ niedrig. Diese Tatsache belastete zeitweilig die Öffentlichkeitsarbeit, da Informationen über Konzept und Ziele immer die Frage nach der Zahl der bisher Vermittelten hervorrief. Bei genauerer Betrachtung einerseits der hier kurz skizzierten Bedingungen und andererseits des Strebens, in einer weithin von Anspruchs- und Konsumdenken bestimmten Gesellschaft, Eigeninitiative und Mitverantwortung „selbstverständlich werden zu lassen“, wird aber deutlich, dass viel erreicht wurde. Zwar erwarteten unterschiedliche Gruppierungen und Organisationen zu Beginn des Projekts ganz bestimmte „Gewinne“ für sich und ihre Arbeit wie z.B. Kirchengemeinden und soziale Einrichtungen, in denen die Zahl der „Ehrenamtlichen“ sehr zurückgegangen war. Widerstände und z.T. zunächst Ablehnung gegenüber den Bemühungen der Mitarbeiter/innen des Zentrums um Kooperation lassen sich u.a. dadurch erklären. Mit zunehmendem Verständnis und der Öffnung für bedarfsgerechte Gestaltung der Angebote an alle gesellschaftlichen Gruppierungen und Einrichtungen hinsichtlich der Fertigkeiten von Freiwilligen wächst die Akzeptanz. Kontakte mit den Frei-

willigen-Zentren zur Beratung bei bestimmten Fragen und ihre Einbeziehung in Planungsprozesse sind erste Schritte der Zusammenarbeit. Die Zentren haben mittlerweile ihren Platz im Gemeinwesen gefunden und leisten einen wichtigen Beitrag zum Gelingen des Zusammenlebens in Nachbarschaften, Kirchengemeinden, sozialen Einrichtungen etc.

Nach Abschluss der Modellphase

In den letzten Monaten ist es dem Freiwilligen-Zentrum Dillenburg gelungen, die Beziehungen zu den Kooperationspartnern entscheidend zu verbessern: bisher eher zurück- bzw. hinhaltend agierende Vertreter der anderen Wohlfahrtsverbände verpflichteten sich durch Kooperationsverträge zu einer, über das Angebot von Einsatzfeldern hinausgehenden Zusammenarbeit: Räume werden zur Verfügung gestellt, Freiwillige können an verbandsinternen Weiterbildungen teilnehmen u.ä. Diese Entwicklung gemeinsamer Verantwortung ermöglicht unter anderem, in den anderen Kernstädten und einigen Ortsteilen zusätzlich präsent zu sein. Darüber hinaus hat das Engagement Freiwilliger zahlenmäßig zugenommen: z.B. nehmen u.a. Freiwillige aus einer evangelischen Kirchengemeinde regelmäßig Kernaufgaben im Zentrum wahr; im Seniorenbereich haben sich Frauen zusammengefunden, die sowohl als Ansprechpartnerinnen für Angebote von Einsatzfeldern sowie für Engagementberatung und -vermittlung tätig sind, als auch ihrerseits Kontakt- und Freizeitprogramme für ältere Menschen planen und durchführen wollen.

In dem in Selbstorganisation umgesetzten Projekt „Mütter helfen Müttern“ finden Frauen Gelegenheit, bei regelmäßigen Treffen sich durch Referenten über bestimmte Themen informieren zu lassen, untereinander Erfahrungen auszutauschen und gemeinsame Aktivitäten zu planen. Die gleichzeitige Kinderbetreuung erleichtert eine Teilnahme. Eine weitere Zielgruppe für die Gewinnung Freiwilliger sind Schüler, zu deren Erreichung auch eine Zusammenarbeit mit der zuständigen Landesbehörde erforderlich war: Nach der Informationsveranstaltung von Mitarbeiter/innen des Freiwilligen-Zentrums in einem Gymnasium, an der über 80 Schüler/innen teilnahmen, zeigten sich 65 interessiert an einem Engagement, 38 konnten bereits vermittelt werden. Über eigene Kontaktpersonen in den einzelnen Gemeinden besteht eine Verbindung der freiwillig tätigen Schüler wie auch der Interessierten untereinander. Die demnächst stattfindende Vergabe von Freikarten für ein Schwimmbad durch den Bürgermeister an die engagierten Schüler/innen ist als ein wichtiges Signal in der Region zu bewerten: es unterstreicht die Bedeutung des Einsatzes im Gemeinwesen; es stützt und ermutigt auch die

Beteiligten. Gleichzeitig geht eine Werbewirkung davon aus, wodurch das Freiwilligen-Zentrum in seinem Zuständigkeitsbereich bekannt und interessant wird.

Für das Freiwilligen-Zentrum Rüsselsheim ergibt sich am Ende der Modellphase ebenfalls eine Erweiterung des bisherigen Aufgabenspektrums: zu der für den Aufbau des Freiwilligen-Zentrums im Gemeinwesen bedeutsamen Zusammenarbeit mit bestehenden Freiwilligeninitiativen ist ein „offizielles“ Interesse getreten. Ein Werksvertrag mit der Stadtverwaltung sichert Öffentlichkeitsarbeit und Zusammenarbeit für und mit der AG Selbsthilfe. Im Kreis Groß-Gerau bemühen sich politisch Interessierte um eine Belebung des bürgerschaftlichen Engagements. Die Erfahrungen und Vorgehensweisen der Mitarbeiter/innen sind gefragt als hilfreiche Anknüpfungspunkte für den entsprechenden Arbeitskreis, woraus neue persönliche und institutionelle Kooperationen entstehen können. Zum Betriebsrat der Opelwerke wächst zunehmend ein intensiverer Kontakt mit dem Ziel, Engagementsimpulse und -angebote zu entwickeln, die für alters- oder berufsstrukturell bedingt ausscheidende Mitarbeiter/innen attraktiv sein können.

Insgesamt hat sich gezeigt, dass zur Durchsetzung der Ideen eines „neuen Ehrenamts“ eine vielschichtige Öffentlichkeitsarbeit erforderlich ist. Nur durch gleichzeitiges Informieren und praktisches Erproben erschließen sich den Verantwortlichen des Freiwilligen-Zentrums die Kommunikationsstrukturen und darüber hinaus mögliche Aktivierungsansätze. Unter „ländlichen“ Lebensbedingungen und bei relativer Abgeschlossenheit der Kommunikationssysteme, wie sie auch bei kirchlichen Einrichtungen manchmal anzutreffen sind, bedarf es größerer Anstrengungen zur Herstellung von Verbindungen und zur Stiftung von neuer Gemeinsamkeit, als dies im typisch städtischen Milieu der Fall zu sein scheint, weil dort Einzelne häufig in ihren Entscheidungen weniger milieugebunden sind.

4.8 Engagementförderung durch Freiwilligen-Zentren aus der Perspektive von Träger und Dachverband – das Beispiel Braunschweig

Aus Sicht des örtlichen Trägers

Als der Zentralrat des DCV in Hildesheim beschloss, einen Modellverbund „Freiwilligen-Zentren“ zu gründen, lag es für den damaligen Diözesan-Caritasdirektor der Diözese Hildesheim nahe, ein solches Zentrum auch in der Diözese Hildesheim einzurichten. Der zuständige

Referent setzte sich diesbezüglich mit dem Caritasverband Braunschweig e.V. in Verbindung. In einem ersten Gespräch wurde schnell deutlich, dass der Caritasverband Braunschweig e.V. Interesse an der Errichtung eines solchen Freiwilligen-Zentrums hatte.

Nachdem ein vorläufiges Konzept und ein Finanzierungsplan erstellt waren, wurden diese im Vorstand des Caritasverbandes Braunschweig e.V. zunächst durchaus kontrovers diskutiert. Am Ende dieser Diskussion wurde jedoch der Beschluss gefasst, ein Freiwilligen-Zentrum einzurichten. Der hierfür nötige Antrag wurde beim Deutschen Caritasverband gestellt. Die Zusage der Finanzierung durch die GlücksSpirale ließ nicht lange auf sich warten; und so konnte zum 1. Dezember 1996 begonnen werden. Die Fachberatung der Sozialarbeiterin (Leiterin des Freiwilligen-Zentrums) erfolgte in Einzelgesprächen durch den Geschäftsführer des Caritasverbandes, durch den Referenten der Diözese Hildesheim und durch die Unterstützung des Modellverbundes. Die Sachkosten, auch die Auslagenerstattung für freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, übernahm der Caritasverband Braunschweig e.V.. Die verbandsinterne Vernetzung des Freiwilligen-Zentrums wurde unterstützt durch die Teilnahme der Sozialarbeiterin an den regelmäßig stattfindenden Sozialarbeiter-Besprechungen im Caritasverband.

Eine großangelegte Eröffnungsveranstaltung des Freiwilligen-Zentrums ließ schnell erste Kontakte entstehen. Nach Ende des Modellverbundes steht nun fest, dass das Freiwilligen-Zentrum auch zukünftig weitergeführt werden kann. Für einen Zeitraum von zunächst drei Jahren wird es eine weitere Mitfinanzierung durch Mittel der GlücksSpirale geben (1. Jahr 50 %, 2. Jahr 40 %, 3. Jahr 30 % der entstehenden Personalkosten einer Sozialarbeiterin). Die Restkosten werden vom Caritasverband Braunschweig e.V. getragen. Nach heutigem Planungsstand wird nach den drei Jahren die Übernahme der Sozialarbeiterin in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erwogen. Damit kann die Arbeit des Freiwilligen-Zentrums ein fester Bestandteil der Aufgabengebiete des Caritasverbandes Braunschweig e.V. sein.

Über die organisatorische Zuordnung des Freiwilligen-Zentrums wird z.Z. intensiv nachgedacht. Es ist geplant, eine bessere Vernetzung der einzelnen Sachgebiete des Caritasverbandes Braunschweig e.V. zu ermöglichen. Eine inhaltliche Fortentwicklung der Aufgabengebiete des Freiwilligen-Zentrums muss zukünftig geleistet werden. Hier wollen wir in einen regen Austausch mit einem geplanten Verbund der Freiwilligen-Zentren auf Bundesebene kommen. Wir erhoffen uns dadurch eine kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Arbeit vor Ort wie auch der Grundaufgabe der Freiwilligen-Zentren bundesweit.

Das Freiwilligen-Zentrum des Caritasverbandes Braunschweig e.V. soll die Engagementförderung im ehrenamtlichen Bereich steigern und sicher stellen. Schon die drei Modelljahre haben gezeigt, dass der inhaltliche Ansatz des Freiwilligen-Zentrums richtig ist. Das Freiwilligenengagement in der Stadt Braunschweig konnte gefördert werden; auch für den Caritasverband Braunschweig e.V. wurden in einigen Arbeitsgebieten freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden. Hingewiesen sei hier z.B. auf die Bahnhofsmision, Krankenhausbesuchsdienste, Nachbarschaftshilfen. Auf Zukunft gerichtet soll es einen verbandsinternen Know-How-Transfer vom Freiwilligen-Zentrum hin zu anderen Einrichtungen des Caritasverbandes Braunschweig e.V. geben. Die Arbeit des Freiwilligen-Zentrums ist im Bereich der Kommune wahrgenommen worden. Innerhalb der Stadt Braunschweig gibt es einen Arbeitskreis, der sich mit der Förderung von Freiwilligenengagement beschäftigt. Hier ist das Freiwilligen-Zentrum voll integriert. Deshalb soll auch eine Kooperation und Vernetzung mit kommunalen Trägern der sozialen Arbeit vorangebracht werden. Das Gleiche gilt selbstverständlich auch für die Zusammenarbeit mit anderen Wohlfahrts- und Sozialverbänden.

Im kulturellen Bereich konnte das Freiwilligen-Zentrum sogar einige neue Schwerpunkte setzen. Hier gab es einen regen Austausch mit kulturellen Institutionen der Stadt, wie z.B. Öffentliche Büchereien, Theatergruppen, etc.. In der zukünftigen Aufgabenstellung sieht das Freiwilligenzentrum einen Schwerpunkt der Kooperation mit der Freiwilligenagentur des Diakonischen Werkes, aber auch in bezug auf die Selbsthilfegruppen, die im Paritätischen Wohlfahrtsverband organisiert sind. Der Caritasverband Braunschweig e.V. betrachtet das Freiwilligen-Zentrum als einen festen Bestandteil seiner Arbeit. Es will fachliche Perspektiven weiterentwickeln und künftig ehrenamtliche Arbeit neben den bisherigen traditionellen Aufgabengebieten fördern. Überzeugungsarbeit muss vor allem in den Pfarrgemeinden geleistet werden. Hier bestehen noch erhebliche Vorbehalte und es wird mit eine Aufgabe des Freiwilligen-Zentrums sein, diese Vorbehalte abzubauen. Andererseits gibt es aber auch viele positive Erfahrungen. Hier will das Freiwilligenzentrum anknüpfen und diese weiter ausbauen. Der Caritasverband kann durch das Freiwilligen-Zentrum neue Schichten der Bevölkerung für freiwillige Arbeit erreichen. Das haben die Jahre im Modellverbund gezeigt. Darauf will es aufbauen und einen Beitrag zum Freiwilligenengagement in der Stadt leisten.

Aus Sicht der diözesanen Ebenen

In der Diözese Hildesheim sind drei Freiwilligen-Zentren angesiedelt. Das Freiwilligen-Zentrum Braunschweig gehörte dem Modellverbund

an; die Freiwilligen-Zentren BONUS Hildesheim und BONUS Göttingen haben sich als sog. Satelliten gegründet.

Um die Arbeit der Freiwilligen-Zentren besser zu koordinieren wurde im Juni 1998 eine Diözesanarbeitsgruppe Freiwilligen-Zentren gegründet. Dieser AG hat sich im Herbst ebenfalls das Freiwilligen-Zentrum Hamburg angeschlossen. Die Arbeitsgruppe kommt drei mal jährlich zusammen und ermöglicht den fachlichen Austausch der Praktiker auch im Hinblick einer notwendigen Qualitätssicherung.

Bei den drei Freiwilligen-Zentren wurden verschiedene Trägerstrukturen erprobt, die wertvolle Hinweise aufzeigen. So ist der örtliche Caritasverband für das Freiwilligen-Zentrum Braunschweig der alleinige Träger, was unserer Meinung nach eine deutliche caritative und damit steuerbare Ausrichtung zulässt. Im Gegensatz dazu hat das Freiwilligen-Zentrum BONUS Hildesheim eine breite, über den katholisch kirchlichen Raum hinaus gehende Trägerschaft gesucht und gefunden. Hier sind neben Caritas und anderen katholischen Verbänden auch alle anderen Wohlfahrtsverbände sowie die kommunale Ebene vertreten. Hierin zeigt sich die breite öffentliche Akzeptanz, die durch regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit unterstützt wird. Für das Freiwilligen-Zentrum BONUS Göttingen ist die Mitträgerschaft durch die Partei Bündnis 90/Die GRÜNEN von Bedeutung, da dies eine Akzeptanz im parteipolitischen Raum aufzeigt. Die Breite dieser Trägerstrukturen lässt erkennen, dass hier zur Implementierung verschiedene Abstimmungsprozesse notwendig waren.

Neben der üblichen inhaltlichen und organisatorischen Vernetzung ist hier die regionale Vernetzung zu betonen. So hat z.B. das Freiwilligen-Zentrum Bonus Hildesheim gewerbliche Räumlichkeiten in einer zentralen und belebten Einkaufspassage angemietet und beteiligt sich an diesen ortsüblichen Gepflogenheiten, u.a. durch handelsübliche Öffnungszeiten (z.B. auch samstags). Das Freiwilligen-Zentrum BONUS Göttingen trägt durch Außenstellen seine Arbeit nach außen. Auf der Mitarbeiter/innenebene gibt es eine Zusammenarbeit zwischen dem Freiwilligen-Zentrum Braunschweig sowie der dort ansässigen Freiwilligenagentur.

Eine dauerhafte Institutionalisierung wird angestrebt. Die Freiwilligen-Zentren im Bistum Hildesheim haben sich bewährt. Sie stellen eine sinnvolle Ergänzung zu bestehenden, bewährten Strukturen ehrenamtlicher Arbeit dar.

4.9 Engagementförderung „ohne Grenzen“ – das Beispiel Waldshut

Der Caritasverband Waldshut hat sich im November 1996 in das Bundesmodell des Deutschen Caritasverbandes eingebracht und ein „Freiwilligen-Zentrum im ländlichen Raum“ gegründet. Gleichzeitig wurde das Freiwilligen-Zentrum in das Modell „Bürgerschaftliches Engagement“ des Landes Baden-Württemberg einbezogen und damit verknüpft.

Zur Situation

Der Landkreis Waldshut ist ungefähr deckungsgleich mit dem Einzugsgebiet des Caritasverbandes Waldshut, ländlich strukturiert, dünn besiedelt (903,1 qkm, Einwohnerzahl 108.721, Bevölkerungsdichte 120 Einwohner/qkm, 35 politische Gemeinden, 56 kath. Pfarrgemeinden). Größter Ort ist die Kreisstadt Waldshut-Tiengen mit 22.528 Einwohnern; der Landkreis liegt im Grenzgebiet mit einer relativ langen EU-Grenze zur Schweiz.

Das Ehrenamt bzw. Freiwilligenengagement ist sehr stark im kirchlichen Bereich und in Vereinen gebunden. Der Caritasverband Waldshut ist alleiniger Träger des Freiwilligen-Zentrums und sieht darin die Chance, das Ehrenamt in vorgegebenen Ämtern und unentgeltlichen sozialen Aufgaben, organisiert in Gruppen und Vereinen, zu erweitern für Bürger, die aktives Engagement nach Können und Wissen unabhängig für einen Zweck einbringen, der *ihnen* sinnvoll erscheint. Dies wird u.a. durch folgende Rahmenbedingungen gestützt:

- der Caritasverband unterstützte während der Projektzeit das Freiwilligen-Zentrum finanziell mit DM 45.000,- zusätzlich aus Eigenmitteln;
- das Freiwilligen-Zentrum nutzt die Infrastruktur des Caritasverbandes;
- der berufliche Mitarbeiter ist direkt der Geschäftsführung unterstellt und gleichberechtigt in der Dienstgemeinschaft; er nimmt an Dienstbesprechungen teil und nutzt diese zur Thematisierung der Freiwilligenarbeit;
- darüber hinaus wird das Freiwilligen-Zentrum und die Freiwilligenarbeit bei allen geeigneten Anlässen des Caritasverbandes vorgestellt;
- das Freiwilligen-Zentrum wird durch Vorstand und Geschäftsführung ideell unterstützt; z.B. Nennung von geeigneten Ansprechpartnern, Einbringen konkreter Ideen und Vorschläge, Nennung von möglichen Handlungsfeldern für das Freiwilligen-Zentrum und Reflexion der Arbeit.

Dadurch war es möglich, dass das Freiwilligen-Zentrum während der Projektphase ein eigenes starkes Profil entwickeln konnte. Dies war umso wichtiger und notwendiger, weil die Abstimmungsprozesse sich anfangs als sehr schwierig und zäh erwiesen.

Vorstand und Geschäftsführung des Caritasverbandes waren ihrerseits aktiv im kommunalen Raum:

- durch intensive Gespräche mit dem Landkreis und der Stadt Waldshut-Tiengen;
- die Überwindung politischer und parteipolitischer Hindernisse bedurfte intensiver Überzeugungsarbeit; auch zur Sicherstellung einer Finanzierung (Landkreis und Stadt unterstützen das Projekt mit einem jährlichen Pauschalzuschuss von je DM 10.000,-);
- der Caritasverband suchte und mietete geeignete Räume in zentraler Lage;
- Ferner installierte man ein Lenkungsgremium, in dem die nachstehenden Vertreter zusammenarbeiten und das Freiwilligen-Zentrum weiterentwickeln: (Landkreis Waldshut, Stadt Waldshut-Tiengen, Liga der freien Wohlfahrtsverbände, Caritasverband mit Geschäftsführung und Vorstand, Deutscher Caritasverband/Diözesancaritasverband, beruflicher Leiter des Freiwilligen-Zentrums, Ehrenamtliche aus dem Freiwilligen-Zentrum.)
- Schließlich war der Caritasverband Verhandlungspartner mit dem Sozialministerium für die Projektförderung "Bürgerschaftliches Engagement" im Freiwilligen-Zentrum.

Der Aufbauprozess des Freiwilligen-Zentrums war für die Geschäftsführung ein mühsames Unterfangen, das viel Überzeugungsarbeit erforderte, um Vorurteilen der Vereinnahmung entgegenzutreten. Der Caritasverband mit Vorstand und Geschäftsführung sind überzeugt, dass mit dem Freiwilligen-Zentrum im Landkreis eine Perspektive für Freiwilligen-Engagement im Sinne einer verantwortlichen Bürgergesellschaft geschaffen wurde. – Zur Eröffnung des Freiwilligen-Zentrums in Waldshut sagte der damalige baden-württembergische Sozialminister Erwin Vetter:

„Wir wollen die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Menschen erkennen, dass die Wahrnehmung sozialer Verantwortung auf ungewohnten Wegen möglich ist. Wir wollen die Menschen neugierig machen, wie sie selbst soziale Aktivitäten in ihre eigenen Hände nehmen können.“

Der Caritasverband fühlt sich als kirchlicher Verband verpflichtet, sowohl staatliche, kirchliche und professionelle Dienstleistungen zu

erbringen, als auch traditionelle Formen ehrenamtlicher Vereinsarbeit zu fördern und Bürger/innen durch aktives Engagement an Projekten zur Teilhabe am sozialen Geschehen zu ermutigen. Aus diesen Gründen und auch aus der Verpflichtung heraus, in die Gesellschaft hinein neue Impulse zu tragen und allen Bürger/innen die Möglichkeit eines sozialen Engagements zu geben, wird der Caritasverband weiter in der Trägerschaft des Freiwilligen-Zentrums bleiben. Die Gespräche zur dauerhaften finanziellen Absicherung mit Landkreis und Stadt sind im Gange. Im Mai 2000 wurde das Projekt Freiwilligen-Zentrum mit einem Finanzierungsvorschlag und Antrag im Sozial- und Gesundheitsausschuss vorgestellt.

Bedeutung von Freiwilligen-Zentren für einen örtlichen Caritasverband

Legitim ist es auch für eigene Aufgaben Freiwillige vermittelt zu bekommen. 16 % der vermittelten Freiwilligen kamen in Einrichtungen des Caritasverbandes oder in eigene Projekte. Jedoch verfolgt er das Ziel der „offenen“ Engagementförderung über die Grenzen des Verbandes hinaus (84 % aller Vermittelten). Seine Ethik, seine Inhalte sowie sein Leitbild könne er in die Begleitung der Freiwilligen und in die Engagementberatung einbringen. Er sieht dies als vorrangige Aufgabe für eine wertorientierte Freiwilligenarbeit. Dem Caritasverband zeigt ein Freiwilligen-Zentrum neue Wege auf im Umgang mit Freiwilligen, es geht um die Sammlung von Erfahrungen hinsichtlich der Gestaltung von Projekten, um neue Freiwillige zu gewinnen und somit auch die Arbeit des Verbandes mit zu sichern. Im Rahmen dieser Neustrukturierung des Verbandes können die Erfahrungen des Freiwilligen-Zentrums in vollem Umfang in die Planung und Konzeption der zukünftigen Caritas Sozialdienst-Arbeit mit einfließen.

Das Freiwilligen-Zentrum war und ist für den Caritasverband auch ein Image-Projekt im eigenen Verbandsbezirk und in der Diözese, das mit Interesse verfolgt und wahrgenommen wird in dem Sinne:

- Der Caritasverband Waldshut ist innovativ;
- Er arbeitet aktiv an der Zukunft des freiwilligen Engagements gestalterisch mit;
- Er ist offen für neue Entwicklungen; dies zeigt sich an den Kooperationspartnern Kath. Regionalstelle, Stadt Waldshut-Tiengen, Landkreis Waldshut, Kreisseniorerrat, Lebenshilfe, ländliche Heimvolkshochschule;
- Mit den Kontakten in die Schweiz zu Freiwilligenagenturen und Pro Senectute pflegt er grenzüberschreitende Zusammenarbeit;

- Der Caritasverband startet mit seinen Einrichtungen Kooperationsprojekte z.B. mit Schulen; diese profitieren wieder von einer positiven Darstellung in der Presse und Öffentlichkeit.

Allerdings ergeben sich aus den vorgenannten positiven Aktivitäten auch Anfeindungen und Konkurrenzängste, die nicht immer sachlich zu erfassen und zu klären sind. Deshalb wurden vom Freiwilligen-Zentrum und Caritasverband immer offene, d.h. projektbezogene Kooperationsformen gewählt. Die Liga der freien Wohlfahrtspflege hat folglich in einer offiziellen Stellungnahme die Arbeit des Freiwilligen-Zentrums für gut befunden. Konkrete Leistungen des Freiwilligen-Zentrums für andere Wohlfahrtsverbände, außer der Lebenshilfe (das Freiwilligen-Zentrum unterstützt die Lebenshilfe bei der Suche nach Betreuer/innen für Behindertenfreizeiten) und Vermittlung von einzelnen Freiwilligen, gab es bisher nicht. Hier stellt sich für das Freiwilligen-Zentrum weiter die Aufgabe der Überzeugungsarbeit über die Projektphase hinaus. Das Freiwilligen-Zentrum hat sich zudem einen Aufgabenschwerpunkt hinsichtlich der sozialen Vernetzung vorgenommen.

Der Caritasverband Waldshut sieht in der Entwicklung des Freiwilligen-Zentrums die Möglichkeit, auf Dauer neue Formen und Wege aufzuzeigen im Wandel vom herkömmlichen Ehrenamt mit starker Bindung an Vereine und Organisationen hin zum individuellen, aktiven Freiwilligenengagement, das auch aus einem gewissen Eigennutz und eigener Befriedigung und nicht aus dem Motiv der Aufopferung heraus entsteht. Die Gedanken zur Motivation des modernen Bürgers, sich freiwillig zu engagieren, wie sie eine Freiwillige aus dem Freiwilligen-Zentrum Waldshut formuliert hat, sind Grund genug, die Arbeit in den drei Projektjahren als erfolgreich und zukunftsweisend zu sehen:

„Ich selbst bin ein gutes Beispiel für eine moderne, mobile Bürgerin, die sich spontan im Freiwilligen-Zentrum in Waldshut wohl fühlt und für diese Idee eintritt. Ich möchte und muss mir meine Unabhängigkeit aufgrund meiner diversen Verpflichtungen erhalten. Gleichzeitig habe ich aber ein grundlegendes Bedürfnis, mich in unserer Gesellschaft zu engagieren und das unabhängig von politischen, religiösen und anderen Strömungen. Ich möchte meine Fähigkeiten, mein Können und mein Wissen für einen Zweck einbringen, der mir persönlich sinnvoll erscheint. Kurz gesagt: ich möchte unabhängig bleiben und ich will einen Beitrag leisten.“

Bedeutung für die Diözese

In der Erzdiözese Freiburg bestehen drei Freiwilligen-Zentren in der Trägerschaft örtlicher Caritasverbände: Diese Gründungen wurden vom Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg angeregt und gefördert.

Vorausgegangen waren in den Jahren 1995 und 96 zwei Impulse von außen, die entscheidend zum Entstehen der Zentren beitrugen: Der erste Impuls ging vom Beschluss des Zentralrats des Deutschen Caritasverbandes, Freiwilligen-Zentren einzurichten, aus. Der zweite, nicht weniger wichtige Impuls kam im September 1996 aus dem baden-württembergischen Sozialministerium: Damals erließ der baden-württembergische Sozialminister Dr. Erwin Vetter einen Aufruf zum „Bürgerschaftlichen Engagement“ in Baden-Württemberg und gab damit den Anstoß zum Aufbau eines Netzes von verschiedenen Initiativen bürgerschaftlichen Engagements, wobei die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege zum Mitwirken eingeladen waren. Die Freiwilligen-Zentren, die sich an der Rahmenkonzeption des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband orientieren, sind zugleich Teil des Landesnetzwerkes „Bürgerschaftliches Engagement“ im Sozialministerium Baden-Württemberg.

Von Anfang an gab es die Initiative, Zusammenfassung und Vernetzung aller Bemühungen um Freiwilligen-Zentren durch den Diözesan-Caritasverband und die vielseitige Hilfestellung des Referates Gemeindecaritas im Deutschen Caritasverband. Im Diözesan-Caritasverband wurde der Sachbereich zuerst direkt von der Direktion wahrgenommen, später im Referat Caritas der Gemeinde innerverbandlich verortet. Finanzielle Unterstützung erhielten die Zentren in unterschiedlicher Weise durch Eigenmittel des Diözesan-Caritasverbandes für die Anschubfinanzierung und für die Anschaffung von Sachmitteln. Der Aufbau der Zentren vor Ort erfolgte ausschließlich in der Verantwortung der örtlichen Caritasverbände.

Der Diözesan-Caritasverband ist bemüht, die Arbeit der Freiwilligen-Zentren ideell und finanziell zu fördern, um zu einer dauerhaften Institutionalisierung der Freiwilligen-Zentren zu kommen. Die Arbeit hat sich bewährt. Auch in den örtlichen Caritasverbänden ist das Engagement für das Freiwilligen-Zentrum trotz mancher Rückschläge und verschiedener Schwierigkeiten stetig gewachsen und die Akzeptanz gestiegen. Es werden neue Personengruppen und Tätigkeitsfelder erschlossen, die mit den bisherigen Strukturen über die örtlichen Verbände und die caritativen Fachverbände bisher nicht erreicht werden konnten. Vor Ort haben die Freiwilligen-Zentren zu einer stärkeren Kooperation und Ver-

netzung mit verschiedensten Institutionen, vor allem kommunalen und kirchlichen Einrichtungen, Vereinen, Initiativen und anderen Wohlfahrtsverbänden geführt. In Einzelfällen hat dies allerdings auch die Konkurrenz stärker hervortreten lassen. Der Bezug zu den örtlichen Pfarngemeinden ist je nach Freiwilligen-Zentrum unterschiedlich gut zustande gekommen. Insgesamt stellt die Arbeit der Freiwilligen-Zentren eine wichtige und sinnvolle Ergänzung der bestehenden Strukturen ehrenamtlicher Arbeit.

4.10 Praxiserfahrungen von Beteiligten

Nach Abschluss der Modellphase liegen eine Reihe von Erfahrungen und Befunden vor, die im Folgenden aus der Sicht der jeweils zunächst damit Befassten dargestellt und kurz gewürdigt werden.

Aus der Sicht von Freiwilligen

Die bisherigen intensiven Investitionen sowohl im finanziellen wie auch im personellen, strukturellen und wissenschaftlichen Bereich durch den DCV, die einzelnen DiCV's als auch die jeweiligen Freiwilligen-Zentren haben insgesamt eine positive Entwicklung angestoßen. Diese Entwicklung scheint nach den ersten drei Jahren im Interesse der Freiwilligen, aller beteiligten Verbände, der Kommunen, der Mitarbeiter/innen in den Freiwilligen-Zentren und für den Caritasverband selbst unumkehrbar. Einige markante Begründungen seien in diesem Zusammenhang gesondert aufgeführt: Die Engagementberatung und die Vermittlungstätigkeit haben ein großes gesellschaftliches Potenzial von Freiwilligen bestätigt und zu erschließen geholfen. Gleichwohl sind Beteiligungsformen zu suchen, in denen die in den Profibereichen der Freiwilligen-Zentren aktiv mitarbeitenden Freiwilligen – stärker als bisher – Möglichkeiten erhalten, sich am Willensbildungs-, Entscheidungsfindungs- und am Entwicklungsprozess des Verbundes der Freiwilligen-Zentren zu beteiligen.

Aus der Sicht von Beruflichen

Freiwilligen-Zentren als erreichbarer Ort innerhalb einer Kommune bieten einen Raum für Information und Kommunikation über freiwilliges Engagement. Einen Raum bieten bedeutet Präsenz zeigen und gestalten, Offenheit signalisieren für Ideen anderer; einen Raum bieten heißt Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen im Bereich des freiwilligen Engagements. Dies bezieht sich auf alle Beteiligten (Freiwillige, Organisationen, Träger und auf das lokale Umfeld).

Der Auftrag durch den Beschluss des DCV, einen Modellverbund Freiwilligen-Zentren mit einer gemeinsamen Konzeption und entsprechenden Zielvorgaben zu gründen, ist durch die institutionelle Verlässlichkeit mit beruflicher Begleitstruktur gewährleistet. In den drei Jahren des Modellverbundes hat sich eine Qualität entwickelt, die ein wesentliches Merkmal zur Förderung der lokalen bzw. regionalen „Engagementlandschaft“ geworden ist. Sie positioniert den Caritasverband vor Ort jeweils innovativ und präsentiert ihn im gesamtgesellschaftlichen Kontext als Teil der Sozialbewegung. Durch die ebenenübergreifende Zusammenarbeit innerhalb des DCV mittels der Verbundstruktur gelang eine dynamische Entwicklung.

Aus der Sicht von ReferentInnen der Diözesan-Caritasverbände

Trotz je spezifischer Schwerpunktsetzungen hinsichtlich der drei Aufgabenkategorien in einzelnen Freiwilligen-Zentren war das bestehende Konzept weithin erfolgreich. Lokale Bündnisse mit unterschiedlichen partizipativen Strukturen und Entscheidungskompetenzen, gute Akzeptanz und Resonanz bei den Bürgerinnen und Bürgern sowie den Dienstleistungsträgern vor Ort deuten auf eine wichtige Entwicklung in unserem Gemeinwesen hin. Diese durchaus positive Bilanz schlägt sich zur Zeit jedoch noch nicht in breitere Unterstützungsformen, insbesondere von Mitfinanzierungen durch andere Träger nieder. Neben den Bemühungen der Orts-/Kreis-/Regional-caritasverbände um finanzielle Beteiligungen vor Ort, wird in den Diözesan-Caritasverbänden und auf Ebene des Landes durch die Spitzenverbandfunktion der Diözesan-Caritasverbände auf breitere Anschub- und Regelfinanzierungen hin gearbeitet. Perspektivisch ist, gemessen an den weiteren inzwischen entstandenen Freiwilligen-Zentren, das Thema „Kooperationsbündnisse“ neu zu bewerten. Kommunen und andere Wohlfahrtsverbände erkennen auf Grund der bislang erfolgreichen Arbeit von Freiwilligen-Zentren ihre Chance. In immer mehr Gemeinwesen melden sich Träger mit der Absicht, ebenfalls derartige Zentren zu gründen.

5 Bilanzen des Modellverbundes – Idee und Realisierung

Nachdem U. Beck mit seiner „Risikogesellschaft“ (1986) Furore gemacht hatte, gelang ihm dies auch mit seiner Forderung nach „Bürgerarbeit“, die nunmehr die von Bayern und Sachsen eingesetzte „Kommission für Zukunftsfragen der Arbeit“ aufgegriffen hat. Diese Bürgerarbeit soll selbstorganisiert, auf Eigeninitiative beruhend, vom Staat aber grundfinanziert werden, um Menschen zu aktivieren. Sie solle nicht „entlohnt, aber belohnt“ werden, wofür ggf. auch ein „Bürgergeld“ unterschiedlichster Form u.a. durch Vergünstigungen in neu zu schaffenden Rahmenbedingungen beitragen könnte.

Neben der starken Einbindung des Staates trotz aller beschönigenden Appelle an bürgerschaftliches Engagement, wodurch eher kontraproduktive Strukturen, die es ja gerade zu überwinden gälte, forciert werden, muss die pauschale Ausgrenzung der Wohlfahrtsverbände durch Beck²⁰² auf äußerste Skepsis stoßen, wenn er behauptet: „Viele Menschen sind bereit, sich zu engagieren, aber nicht in den alten Strukturen, etwa von Wohlfahrtsverbänden. Das ist zu verkrustet, zu hierarchisch gegliedert, zu wenig entwickelt.“ Hier werden Innovationen einer durchaus zur Pluralität fähigen Sozialkultur offensichtlich nicht zur Kenntnis genommen und einer uniformierenden Idee einer Staatskultur geopfert, die noch dazu weithin auf die Bewältigung der Arbeitslosenproblematik ausgerichtet ist. Dadurch wird man letztlich weder den Anliegen der Einzelnen, noch den vielfältigen Bedürfnissen der Gesellschaft gerecht, wenn man auf unterschiedlichen Ebenen Beiträge „wider die Gleichgültigkeit“ leisten will. Diese Akzente und Möglichkeiten gilt es zu beachten, sie nicht durch ein einzelnes Leitmotiv zu überlagern und damit zu erdrücken.

5.1 Schwerpunktsetzungen – eine (selbst)kritische Bilanz

5.1.1 Ehrenamtliche und freiwillige Arbeit voranbringen

Ausgangslage

Seit den 60er Jahren war das Ehrenamt in den Schatten der professionellen Dienste geraten und zu einer wenig beachteten Restgröße im

202 Vgl. hierzu das Interview mit U. Beck: Die Wohlfahrtsverbände sind vielen zu verkrustet, in: Süddeutsche Zeitung Nr.76/2000, S.18.

sozialen Unterstützungssystem herab gesunken. Die „Rückzüge“ der Ehrenamtlichen wurden durch die Beschäftigung zusätzlicher beruflicher Mitarbeiter/innen kompensiert, die wiederum weitere Ehrenamtliche verdrängten. Ehrenamtliche wurden von der Weiterentwicklung des sozialen Unterstützungssystems ausgegrenzt. Sie konzentrierten sich auf die bisherigen Aufgaben in ihrem Milieu. So entwickelte sich in den Gruppen ein Binnenklima, das nicht mehr hinreichend offen war für neue Mitglieder mit neuen Ideen. Inzwischen haben sich die Zeiten geändert. Ehrenamtliches/freiwilliges Engagement wird wieder zu einer Größe, das in den Konzepten für den Umbau des Sozialstaates große Beachtung findet.

Zielvorstellungen

Die Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband (DCV) setzen sich zum Ziel, ihren Beitrag zur Förderung und Unterstützung des dafür notwendigen – aber nicht abgerufenen – Potenzials engagementbereiter Bürgerinnen und Bürger zu leisten. Sie tun dies in einer offenen „Komm- und Geh-Struktur“ und mit neuen Formen einer gleichberechtigten Zusammenarbeit beruflicher und freiwilliger Mitarbeiter/innen in den Kernaufgaben Vermittlung/Beratung, Forum, Werkstatt, Management und Öffentlichkeitsarbeit. Freiwilligen-Zentren verstehen sich danach als „Umschlagplatz“, auf dem das vielfältige Angebot der Engagementfelder gebündelt wird, und auf dem sich Interessenten, die eine Aufgabe suchen, unverbindlich einen Überblick über diese Angebote verschaffen können. Im Schwerpunkt „Vermittlung/Engagementberatung“ klären Mitarbeiter/innen des Freiwilligen-Zentrums gemeinsam mit ihnen, welche Kompetenzen und wieviel Zeit sie in ihr Engagement einbringen möchten, welche Erwartungen sie und die Anbieter haben, um „die richtige Frau/den richtigen Mann an den richtigen Platz“ zu bringen. Ihre Flexibilität gegenüber Veränderungen bei Angebot und Nachfrage garantiert die Kontinuität freiwilliger Tätigkeit in einer Situation, in der das langzeitlich und generalistisch geprägte Ehrenamt in der Rückbindung an Vereine abnimmt zugunsten von Kurzzeitengagements für spezielle Aufgaben ohne Vereinsmitgliedschaft.

Freiwilligen-Zentren wollen einerseits „Offene Türen“ sein für Bürgerinnen und Bürger, die auf der Suche nach einer Aufgabe sind und andererseits „Türöffner“ für solche Menschen in Einrichtungen, Gemeinden, Vereine und Gruppen hinein, die Mitarbeiter/innen suchen. Schließlich wollen sie individuelle und soziale Barrieren abbauen, die Menschen, wie z.B. Arbeitslose, Sozialhilfeempfänger, Neuzugezogene, Aussiedler, aber auch Jugendliche und Männer daran hindern, ihr Recht auf Beteiligung am freiwilligen Engagement im Maße ihrer Möglichkeiten und

Wünsche auszuüben. Nur 30% der bei der Evaluation befragten Freiwilligen gaben an, dass sie sich vermutlich auch ohne die Unterstützung des Freiwilligen-Zentrums engagiert hätten.

Realisierung

Am Ende der Modellphase im Dezember 1999 offerierten die Freiwilligen-Zentren etwa 1.600 Möglichkeiten sozial oder kulturell tätig zu werden. Sie haben an ein breites Spektrum von Trägergruppen rund 3.000 Freiwillige, von denen 26% arbeitslos und ca. 70% nicht oder nicht mehr freiwillig engagiert waren, vermittelt. Einhundert Freiwillige haben zusammen mit zweiunddreißig beruflichen Mitarbeiter/innen neue Formen einer gleichberechtigten Zusammenarbeit in einer „flachen Hierarchie“ erprobt. In ihrem zweiten Schwerpunkt „Foren“ gehen die Freiwilligen-Zentren sozusagen selbst auf den „Marktplatz“, um als Anwälte die Notwendigkeit des Freiwilligenengagements für das Gelingen des Lebens und Zusammenlebens in der Gesellschaft in die Öffentlichkeit zu tragen und die dafür notwendigen Rahmenbedingungen einzufordern. Sie taten dies auf 580 Foren, in vielen Fällen in Kooperation mit Dritten und haben damit dazu beigetragen, die Freiwilligenarbeit zu einem öffentlichen Thema zu machen. Die Zielvorstellungen ihres dritten Schwerpunktes, als „Werkstatt sozialer Aktion“ Ideenschmieden zu fördern und Experimentierfelder zu unterstützen, in denen Freiwillige nach neuen Antworten zur Lösung neuer Probleme suchten, realisierten sie in achtzig Werkstätten.

Die Freiwilligen-Zentren stießen in der Caritas und darüber hinaus auf großes Interesse. Die ursprünglich auf zwölf Zentren begrenzte Zulassung zum Modellverbund wurde deshalb auf sechzehn erhöht. Während der Modellphase erweiterte sich die Zahl der Freiwilligen-Zentren, die mit dem Modellverbund kooperierten, um weitere zwölf Zentren, so dass gegenwärtig achtundzwanzig Freiwilligen-Zentren nach dem Konzept des Modellverbundes arbeiten; weitere sind z.Zt. in Vorbereitung. Damit sind die dem Deutschen Caritasverband zugeordneten Zentren eine beachtliche Gruppe im Kreis der inzwischen einhundertundfünfzig Einrichtungen mit vergleichbaren Strukturen und Zielen, (die sich in der Bundesarbeitsgemeinschaft lokaler Freiwilligen-Agenturen – BAGFA – zusammengeschlossen haben). Nach anfänglicher Skepsis wächst in der Caritas und ihren Gremien das Interesse an den „neuen“ Freiwilligen. Die Freiwilligen-Zentren werden akzeptiert als eine Struktur, die die traditionellen Vereins- und Mitgliedschaftsstrukturen nicht ersetzt, sondern ergänzt. Sie bedienen sich ihrer bei der Suche nach Ehrenamtlichen, zu denen sie im eigenen Milieu keinen unmittelbaren Zugang

haben, und partizipieren damit an den neuen Ressourcen, die von den Zentren erschlossen wurden.

Die Kommunen konnten davon überzeugt werden, dass die Aktivitäten der Freiwilligen-Zentren zur Bewusstseinsbildung für bürgerschaftliches Engagement beitragen und neue Potenziale dafür erschließen. Mancherorts nutzten neben dem Jugend-, Sozial- und Gesundheitsamt auch das Schul- und Kulturamt die Dienste der Zentren, um Freiwillige zur Ergänzung und Verbesserung ihrer sozialen und kulturellen Angebote und Leistungen über die traditionellen und vom Mitarbeiterschwind bedrohten ehrenamtlichen Dienste (z.B. eines Betreuers und Pflegers) hinaus zu gewinnen. Der Anerkennung, die sich darin ausdrückt, entspricht bis heute – von Ausnahmen abgesehen – noch nicht die Bereitschaft, sich an der Finanzierung der Zentren angemessen zu beteiligen und damit ihre Zukunft als Einrichtung der sozialen Infrastruktur zu sichern.

5.1.2 Freiwilligen-Zentren mit Hilfe der Strukturen der freien Wohlfahrtspflege fördern

Die Aktivitäten des Deutschen Caritasverbandes, wie auch anderer Wohlfahrtsverbände im Bereich der Förderung des freiwilligen Engagements werden nicht von allen an den gesellschaftlichen Diskussionen beteiligten Gruppierungen positiv aufgenommen. Nicht selten wird unterstellt, dass die Wohlfahrtsverbände aufgrund ihrer Größe und Struktur überhaupt nicht in der Lage wären, veränderte Anforderungen im Bereich des freiwilligen Engagements aufzugreifen und zu fördern²⁰³, ja dass sie in einer Art „Doppelstrategie“ bei unveränderter Beibehaltung bisheriger Arbeitsstrukturen „vorsorglich“ auch den Bereich neuer Formen des Engagements aufgriffen. Verkannt wird dabei jedoch, dass die Zahl der inzwischen entstandenen Freiwilligen-Zentren, die Diskussion in den Caritasverbänden und die bereits vereinbarten Beschlüsse kaum mehr ein Zurückfallen auf einen Status quo ante zulassen. Dass die Caritas in der Lage ist, neue Formen des Engagements erfolgreich aufzugreifen und zu fördern, steht nach den bisherigen Erfahrungen mit dem Modellverbund und den darüber hinaus in der Zwischenzeit entstandenen weiteren Freiwilligen-Zentren außer Frage.

Ein Blick auf die Zusammensetzung der Trägerschaft lässt erkennen, dass vor allem die Zentren in Ballungsräumen häufig mittlerweile auf ei-

203 Vgl. Klie u.a. (1997, S.153 ff.).

ner äußerst vielfältigen Zusammenarbeit von Trägerorganisationen basieren, wobei hier insbesondere weitere Wohlfahrtsverbände (vor allem Diakonie und Arbeiterwohlfahrt), Kommunen und Initiativen zu nennen sind. Berücksichtigt man zudem die Zusammensetzung der die einzelnen Zentren begleitenden Beiräte, so wird deutlich, in welch komplexe Netze Freiwilligen-Zentren schon heute eingebunden sind und welch wichtige stabilisierende Funktionen für die Förderung des freiwilligen sozialen Engagements in der Gesellschaft insgesamt damit verbunden ist.

Diskussionen um die Förderung des freiwilligen Engagements erwecken leider häufig den Eindruck, die Zukunft läge vor allem in der Förderung ganz neuer Formen von Solidarität, wie sie etwa Selbsthilfegruppen, Initiativen oder gar innerhalb von Stadtteilarbeit „runde Tische“ darstellen²⁰⁴. Abgesehen davon, dass solch einseitige Positionen berechtigterweise den Widerspruch der großen Gruppe von freiwillig Engagierten in den eher traditionellen Organisationen, Verbänden und Einrichtungen provozieren, verkennt man damit auch, dass sehr viele Problembereiche der Gesellschaft heute weder von der Thematik noch vom Umfang her einzig und allein von Selbsthilfegruppen zu bewältigen wären. Gleichgültig also, ob es um Förderung des Engagements in eher traditioneller Form oder um neue Formen geht, Wohlfahrtsverbände spielen dabei nach wie vor eine unersetzbare Rolle. Sie stellen einen stabilen verlässlichen Rahmen dar, innerhalb dessen erst Erwartungen und Motive, wie etwa zeitliche Überschaubarkeit des Engagements oder das Einbringen ganz spezifischer Fähigkeiten und Kenntnisse realisierbar sind.

Nicht die Position eines „entweder oder“, sondern des „sowohl als auch“ soll Maßstab für die weiteren Entwicklungen sein. Ähnlich wie es innerhalb der Caritasverbände nicht darum gehen kann, traditionelle Formen des Ehrenamtes als Auslaufmodelle zu betrachten und durch andere Formen des Engagements zu ersetzen, sondern beide Ansätze gleichermaßen zu erhalten bzw. zu fördern, ist auch die Konzeption der Freiwilligen-Zentren nicht als *die* neue oder gar *die* bessere Form von Engagementförderung zu verstehen. Vielmehr handelt es sich um eine ergänzende, aus der Sicht der bisherigen Erfahrungen allerdings notwendige Form, um zusätzliche Aktivitäten, wie sie insbesondere von Selbsthilfegruppen und Freiwilligeninitiativen ausgehen, zu stärken.

Dies gilt letztlich auch für die Aktivitäten von Selbsthilfegruppen. Gerade die Erfahrungen der beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den

204 Vgl. Heinze (1996).

Zentren haben gezeigt, dass Unterstützung durch die Zentren in Form von Aufbauhilfe, Herstellen von Kontakten, Nutzung sächlicher Ressourcen sowie fachlicher Ratschläge als entscheidend für die Stabilität der Arbeit solcher Gruppen zu betrachten ist. Die Vielzahl von Anfragen einzelner Personen, Gruppen, aber auch der Medien nach Informationen und Unterstützung, die für viele Zentren zeitlich in bestimmten Phasen kaum zu bewältigen waren, belegen darüber hinaus, dass dem Deutschen Caritasverband in der Frage der Engagementförderung eine große Kompetenz zugesprochen wird. Es wäre jedoch nicht angemessen, die Einbindung der Freiwilligen-Zentren in die gesamte Arbeit der Caritas als völlig problemlos anzusehen, vielmehr ist, wie in der Gesellschaft insgesamt von einem Prozess auszugehen, in dem sich diese neueren Formen des Engagements erst allmählich und ergänzend in vorhandene Strukturen einfügen.

Seit Mitte der 60er Jahre lässt sich eine Verschiebung bei den Wertorientierungen feststellen, von der alle Lebensbereiche – auch soziale Institutionen wie die Wohlfahrtsverbände – betroffen sind. Freiwilligen-Zentren als ganz neue, nicht von vorneherein in ihrer weiteren Entwicklung festgelegte Arbeits- und Aktivitätsbereiche haben bei dieser zu erbringenden Anpassungsleistung möglicherweise eine wichtige Vermittlungsfunktion; sie stellen eine Art Brücke dar zwischen Individuum und Institution, die mit einiger Wahrscheinlichkeit als etwas Modellhaftes für zukünftige Strukturen der gesamten verbandlichen Caritasarbeit anzusehen sind. Dieses allmähliche Einfügen der Freiwilligen-Zentren wird mit einer ganzen Reihe von Fragen an die künftige Arbeit der Caritas einhergehen. Hierzu zählen insbesondere:

- das Verhältnis der beruflichen und freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrer jeweiligen Funktionen,
- das Zusammenwirken traditioneller, auch weiterhin bestehender klassischer ehrenamtlicher Tätigkeiten und neuerer Formen des Engagements,
- das Verhältnis von neu entstehendem bürgerschaftlichen Engagement und die Orientierung an einem wertgebundenen konfessionellen Wohlfahrtsverband.

Vor allem zum ersten Punkt liegen mit dieser Untersuchung, wie auch bereits durch die Studie zum Leitbildprozess²⁰⁵ Informationen vor, die belegen, dass hier beispielsweise hinsichtlich des Aufgabenverständnisses, der Aufgabenverteilung und der Arbeitsstrukturen zwischen freiwillig Engagierten und beruflichen Mitarbeiter/innen noch Abstimmungsbedarf notwendig sein dürfte.

205 Baldas/Gleich/Schmälzle (1997).

5.1.3 Systematische Förderung sekundärer Netzwerke

Den Subjekten in modernen Gesellschaften kommen in zunehmendem Maße überlieferte soziale, geografische und politische Koordinatensysteme abhanden, die ehemals Stabilität und Orientierung gaben. In einer „zutiefst unsteten Gesellschaft“²⁰⁶ geht die Sorge um: Wie steht es eigentlich um die Integrationsfähigkeit moderner Gesellschaften, die im Zuge ihrer Differenzierungsprozesse traditionale gesellschaftliche Strukturen abbauen, über eine Beschleunigung der sozialen, geografischen Mobilisierungsprozesse gesellschaftliche Fragmentierungen erzeugen und die Gefahr eines orientierungslosen Nomadentums heraufbeschwören? Der Trend zur Individualisierung, die Pluralisierung der Lebensverhältnisse und die erzwungene Verlagerung des archimedischen Punkts der Weltauslegung und -orientierung in das Individuum hinein, können wohl kaum mehr ausschließlich optimistisch als Signum der Freiheit allein gelesen werden.

Freiwilligen-Zentren vermögen diese strukturell bedingten Freisetzung-Probleme nicht zu lösen, aber sie können den Versuch unternehmen, *soziale Verankerungen* anzubieten und *neue (Unterstützer)-Gemeinschaften* zu inszenieren. Das ist gemeint, wenn im Konzept des Modellverbands von der „systematischen Förderung sekundärer Netzwerke“ die Rede ist. Zwischen den fragiler werdenden primären Netzwerken, die die familialen und verwandtschaftlichen Beziehungen bilden und den tertiären Netzwerken, die öffentliche und freie Träger in Gestalt professionalisierter Hilfe organisieren, sollen „wahlverwandtschaftliche“, selbstorganisierte, ggf. selbsthilfebezogene Aktionsgemeinschaften unterstützt werden.

In 21 Freiwilligen-Zentren sind – wie beschrieben – *insgesamt 80 selbstorganisierte „Werkstätten“ freiwilligen Engagements entstanden*.²⁰⁷ Diese Werkstattgruppen sind Initiativen, die sicherlich nicht mit spektakulären Mitwirkendenzahlen aufwarten können. Doch sie leisten für Menschen in Notsituationen unbürokratische, alltagsnahe Hilfen, die unmittelbar in der Lebenswelt angesiedelt sind. Für die Freiwilligen selbst haben die Gruppen nicht selten identitätsstiftende Funktion: Man erlebt die Wirklichkeit tätiger Solidarität, die befriedigenden Wirkungen verantwortlichen Handelns und das eigene Eingebunden-Sein in sinnvermittelnde Tätigkeitszusammenhänge. Wie die „Unterstützungsrichtung“ in Selbsthilfegruppen phasenweise eine Bewegung von innen nach außen vollzieht, etwa wenn sie beginnen, sich in Gesundheitspoli-

206 Walzer (1995, S.164).

207 Vgl. die ausführlichere Darstellung in 3.3.3.

tik einzumischen oder Beratung für externe (Mit-)Betroffene anzubieten, so vollzieht sich in selbstorganisierten Unterstützerguppen bisweilen eine Bewegung von außen nach innen: Es entstehen Freundschaften zwischen den aktiven Helfer/innen, man unterstützt sich gegenseitig in Alltagsangelegenheiten und will nicht nur für andere, sondern auch für einander da sein.

Manche Freiwilligen-Zentren haben den Weg beschritten, zunächst sehr niedrigschwellig und an unmittelbaren Bedürfnissen orientiert, selbstorganisierte Gruppen in Gestalt von Freizeit- oder kulturellen Interessengruppen anzubieten. Was als eine Art Selbsthilfe begann, nämlich gemeinsam Hobbies nachzugehen oder neue Kontakte zu knüpfen, kann in soziale Aktionen münden. Eine wenig spektakuläre, aber für die Beteiligten höchst bereichernde Aktion war zum Beispiel, dass eine „Bastelgruppe“ eines Freiwilligen-Zentrums sich dazu entschloss, nicht mehr nur für sich selbst etwas zu tun, sondern das Angebot in das örtliche Altenheim zu verlegen.

Freiwilligen-Zentren sollten ihr Augenmerk darauf richten, gerade auch solche Initiativen von Menschen stärker anzustoßen, die aufgrund ihrer geringeren Ausstattung mit „ökonomischem Kapital“ und Bildungsressourcen stärker bedroht sind von der Erosion ihres „sozialen Kapitals“. Gerade Menschen aus niedrigeren Schichten haben im Regelfall weniger Helfer/innen und weniger Kontaktpartner²⁰⁸. Menschen in dieser Mangelsituation sollten nicht nur als Zielgruppe und Nutznießer der selbstorganisierten Unterstützungsleistungen „kompetenter, selbstorganisationsfähiger Bürger“ wahrgenommen werden, sondern zu Regisseuren eigengestalteter Netzwerke angeleitet und befähigt werden. Dazu müssen Freiwilligen-Zentren stärker in soziale Nahräume hineingehen, sich in Stadtteilen und lebensweltlichen Mikroszenarien verorten, um dort etwa Nachbarschaftsinitiativen und Betroffenengruppen zu stimulieren. Es ist dies allerdings ein Ansatz, den angesichts der bisherigen, durchschnittlichen Personalausstattung Freiwilligen-Zentren alleine sicher nicht umsetzen – wohl aber anstoßen und befördern – können. Freiwilligen-Zentren sollten und könnten sich für die Organisation von Betroffenen-Interessen im Sinne des Empowerments durchaus stärker mit dem eigenen institutionellen Hinterland, den Beratungs-, Sozialdiensten und Gemeinwesenarbeit-Abteilungen, vernetzen.

Mit der konzeptionell vorgesehenen Netzwerkarbeit leistet der Deutsche Caritasverband sicherlich eine höchst bedeutsame Anregung für die soziale Arbeit seines Verbandes und jener interessierter Kooperations-

208 Dieses zentrale Ergebnis der Netzwerkforschung referiert Keupp (1996, S.90).

partner, die nach wie vor bestehende Fixierung auf Einzelfallhilfe aufzulösen bzw. durch neuere Strukturen zu ergänzen.

5.1.4 Generationenübergreifende freiwillige Tätigkeit ermöglichen

Mit den Freiwilligen-Zentren wollen der Deutsche Caritasverband und seine beteiligten Partner dazu beitragen, dass Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen und insbesondere auch in verschiedenen Lebensaltern zum gemeinsamen Engagement ermuntert werden. Bislang seien in der Engagementförderung, so die Ausgangsüberlegungen zum Modellverbund²⁰⁹, Freiwillige zielgruppenspezifisch entlang ihrer Generationszugehörigkeit angesprochen worden. So seien speziell Senioren ermuntert worden, etwas für Senioren zu tun oder sich in Seniorenbüros zu engagieren; oder Jugendliche wurden zum Engagement mit ihren Altersgenossen im Rahmen von Jugendbörsen etc. ermutigt. Gerade angesichts des demografischen Wandels in unserer Gesellschaft mit einem erwartbar hohen Anteil älterer Menschen erscheint es sinnvoll, das freiwillige Engagement intergenerationell zu fördern und – so könnte man ergänzen – einen Beitrag zum Dialog zwischen den Generationen zu leisten. Konnte der Modellverbund diese Vorstellung verwirklichen? Die nachfolgende Abbildung gibt einen Einblick in die Altersstruktur der in ein Engagement vermittelten Bürgerinnen und Bürger.

Nach den Ergebnissen der internen Evaluation waren immerhin 22 Prozent der in ein Engagement Vermittelten jüngere Erwachsene im Alter zwischen 19 und 35 Jahren. Erreicht werden konnten allerdings noch stärker Menschen im mittleren Erwachsenenalter zwischen 36 - 55 Jahren: Ihr Anteil liegt bei 32 Prozent der Vermittelten. Am häufigsten vertreten jedoch sind in Freiwilligen-Zentren ältere Menschen (über 55 Jahre) mit einem Anteil von 40 Prozent. Den höchsten Anteil dieser Altersgruppe stellen die sogenannten jungen Alten im Alter zwischen 56 und 65 Jahren mit 30 Prozent. 10 Prozent der durch Freiwilligen-Zentren in ein Engagement Vermittelten waren über 65 Jahre alt. Den Zugang zu Jugendlichen (unter 18 Jahre) dagegen erschließen die Freiwilligen-Zentren bislang noch weniger gut: Dieser Anteil lag bei nur 6 Prozent.

209 Vgl. Baldas/Bock (1997, S.16 f.).

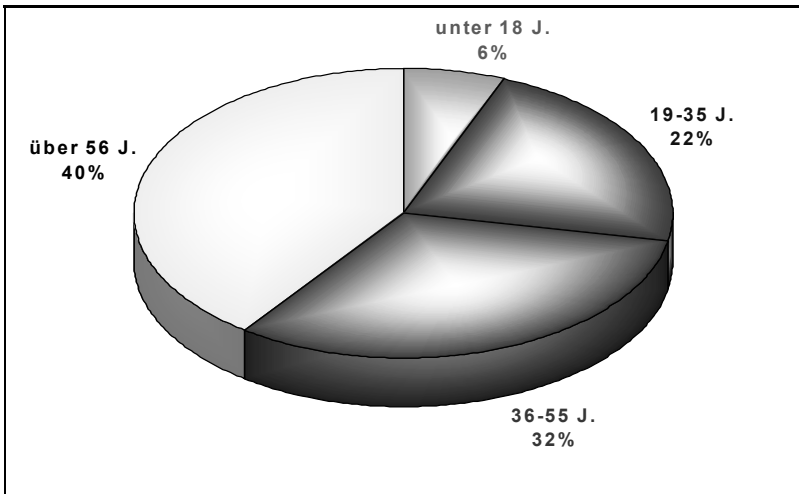


Abb. 80: Alter der Freiwilligen (n=2604 Personen in 21 Freiwilligen-Zentren).

Tatsächlich aber gelingt den Freiwilligen-Zentren die Verwirklichung einer intergenerationell orientierten Engagementförderung. Ihr Vorteil ist, dass sie unterschiedliche Zielgruppen mit Themen und Inhalten zum Engagement motivieren können und auf eine potenziell zu unterscheidende Zielgruppenansprache nach dem chronologischen Lebensalter verzichten können. Da das Alter in Freiwilligen-Zentren anscheinend keine Rolle spielt, stimuliert dies auch gerade die „Bereitschaftspotenziale“ insbesondere jüngerer Senioren. Um die vorhandenen Bereitschaften von Jugendlichen zum freiwilligen Engagement aktivieren zu können, bedarf es sicher einer gezielteren Auswahl bzw. Entwicklung von altersgemäßen Engagementformen und -feldern und einer intensivierten Kooperation mit Vertreter/innen, die auch die unterschiedlichen Jugendstadien angemessen kennen.

5.1.5 Männer zum sozialen Engagement herausfordern

In Abschnitt 1.3 wurde bereits darauf verwiesen, dass Aussagen zum Engagement einzelner Bevölkerungsgruppen in starkem Maße von Definitionen darüber abhängen, was als Engagement bezeichnet wird oder welcher zeitliche Umfang mit solch einer Aktivität verbunden ist. In besonderer Weise gilt dies auch für Aussagen über Geschlechtsunter-

schiede. Sinnvoll erscheint jedoch gerade in diesem Fall eine Unterscheidung nach Engagementbereichen.

Traditionell liegt der Anteil der freiwillig engagierten Männer im sozialen Bereich deutlich unter jenem der Frauen, während dies in anderen Bereichen des freiwilligen Engagements, etwa im Sport oder der Kommunalpolitik eher umgekehrt der Fall ist. In diesen Bereichen stellen Frauen oft Minderheiten dar. Die Forderung, Modelle zu entwickeln, die soziales Engagement auch für Männer attraktiver machen, ist so zwar nachzuvollziehen, allerdings ist auch für die Freiwilligen-Zentren des Modellverbundes hier ein erheblicher Aufwand notwendig. Entsprechende Veränderungen sind offensichtlich nur mittelfristig möglich. So liegt nach den Auswertungen der Kontaktdokumentationen der Anteil der Männer unter den Engagementsuchenden je nach Zentrum zwischen 20 und 30 Prozent aller Besucher. Es lässt sich allerdings zeigen – und darin wird auch ein Vorteil des Modellverbundes erkennbar –, dass es einzelnen Zentren gelingt, diese Grenze zum Teil deutlich zu überschreiten. Hieraus wird ersichtlich, dass wir es dabei offensichtlich nicht mit einer unabänderlichen Gesetzmäßigkeit zu tun hätten. So liegt der Anteil von Männern, die Freiwilligen-Zentren aufsuchen in Herne, Mönchengladbach und Augsburg immerhin bei einem Drittel, in Rüsselsheim-Raunheim und München-Freimann wird sogar die 50-Prozentmarke fast erreicht oder gar überschritten.

Gerade am Beispiel des Freiwilligen-Zentrums in München-Freimann wird erkennbar, dass trotz einer für alle Zentren im Modellverbund zu akzeptierenden Grundidee ganz eigenständige Schwerpunktsetzungen entstehen können, die durchaus eine Mitarbeit von Männern auch in eher sozialen Engagementfeldern fördern. Betrachten wir die Abschlussbilanz dieses Zentrums etwas eingehender, so fällt nämlich auf, dass neben der direkten Mitarbeit im Zentrum selbst vor allem von Tätigkeiten berichtet wird, die vermutlich in besonderer Weise Männer anspricht. Dazu gehören beispielsweise Begleitung und Hilfestellung bei Gängen zu Ämtern, größere und kleinere Reparaturen in Wohnungen oder Umzüge. In der internen „Hitliste“ des Zentrums tauchen diese Aktivitäten an vorderster Stelle auf und es ist anzunehmen, dass wir es hier mit einem Zentrum zu tun haben, das stärker darauf achtet, jene Aktivitäten zu fördern, die den Wünschen und Motiven von Männern entgegenkommen. Erwartungsgemäß schwieriger, so die Aussagen in dem erwähnten Abschlussbericht, wird es dann in den klassischen sozialen Betätigungsfeldern:

„Am wenigsten war es uns möglich, in klassische Felder, wie Besuchsdienste im Altenheim oder Krankenhaus, Betreuung von behin-

derden Menschen, psychisch Kranken o.ä. zu vermitteln. Auch hätten wir einen größeren Bedarf an Ehrenamtlichen für Hausaufgabenhilfe. Hier finden sich nicht genügend Interessierte.“

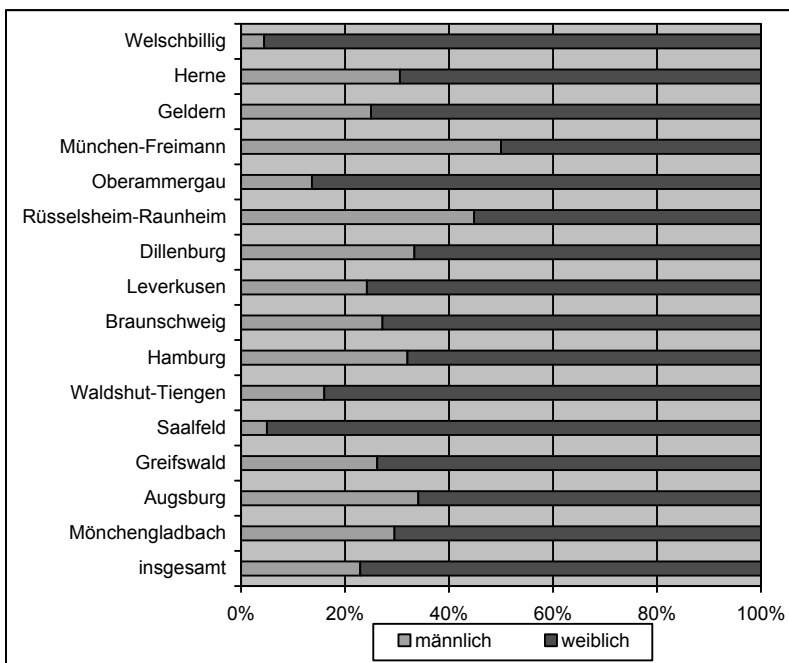


Abb. 81: Anteil von Männern und Frauen unter den freiwillig sozial Engagierten der Zentren (Angaben in Prozent).

5.1.6 Ausgegrenzten und Arbeitslosen freiwillige Tätigkeit ermöglichen

Der Modellverbund versuchte auf zwei Ebenen Eingliederungsstrukturen für Menschen zu entwickeln bzw. zu verbessern, die insbesondere durch Arbeitslosigkeit sozial ausgegrenzt wurden:

- Initiativen des Deutschen Caritasverbands auf der *politischen Ebene* zielten darauf ab, Entscheidungsträger auf der Bundesebene in den Bereichen Politik, Verwaltung und Kirche problembewusst zu stimmen in Bezug auf engagementhemmende gesetzliche Bestimmungen (z.B. Arbeitsförderungsgesetz) und für eine aktive Förderung

des freiwilligen Engagements von arbeitslosen Menschen zu werben. Die Initiatoren des Modellverbunds beziehen sich dabei auf positive Erfahrungen norwegischer, schwedischer und niederländischer Freiwilligen-Büros, die auch von Arbeitslosen in Anspruch genommen werden²¹⁰ und diesbezüglich weitaus günstigere gesetzliche Rahmenbedingungen vorzuweisen haben. Der Modellverbund widmete eine Tagung speziell diesem Thema und startete einige Lobby-Projekte in diese Richtung.

- Die Freiwilligen-Zentren kooperierten mit den lokalen Arbeitsverwaltungen und versuchten, arbeitslosen Menschen gezielt Engagementmöglichkeiten anzubieten.

In ihrem Selbstverständnis empfinden sich Freiwilligen-Zentren dabei keineswegs als instrumentalisierte Lückenbüßer für eine fehlende bzw. unzureichende Arbeitsmarktpolitik. Die absurde Alternative „bezahlte Arbeit *oder* freiwilliges Engagement“ wird von keinem der Freiwilligen-Zentren geteilt oder gar vertreten. Ausgangspunkt ist vielmehr die psychosoziale Aufbau-Qualität des freiwilligen Engagements gerade bei Arbeitslosigkeit: Freiwilliges Engagement kann dabei helfen, die eigene Werthaftigkeit wieder zu erleben, aus Sinnlosigkeit und Isolation herauszufinden, soziale Einbindung zu unterstützen, neue Kontakte zu erschließen, Kompetenzen einzusetzen oder neue zu erwerben und ggf. eine biografische (Neu-)Orientierung zu ermöglichen. Die Frage bleibt jedoch: Hat die Zielgruppe der Arbeitslosen die Freiwilligen-Zentren tatsächlich auch in Anspruch genommen? Bei der internen Evaluation konnte diesbezüglich festgestellt werden, dass der Anteil arbeitsloser Freiwilliger erstaunlich hoch ist.

Immerhin 26 Prozent der Freiwilligen waren zum Zeitpunkt der Vermittlung arbeitslos. Dagegen waren nur 22 Prozent erwerbstätig und über die Hälfte der Freiwilligen Rentner, Hausfrauen, Studierende oder Schüler. Das Angebot zum freiwilligen Engagement stößt also auch auf das Interesse von Arbeitslosen. Aus ihrer Perspektive scheint freiwilliges Engagement kein sozialpolitisches Beruhigungsmittel zu sein, sondern eine Strategie, ein kritisches Lebensereignis konstruktiv bewältigen zu können. In der Förderung des freiwilligen Engagements von Arbeitslosen blieben die Freiwilligen-Zentren allerdings einem individualistischen Ansatz verhaftet. Kein Freiwilligen-Zentrum hat zur Gründung von Selbsthilfeinitiativen Arbeitsloser beigetragen oder konkrete Perspektiven entwickelt, wie etwa ökonomische Selbsthilfe unterstützt bzw. neue Ansatzpunkte für eine „Solidarische Ökonomie“ realisiert werden könnten. Dies hätte sicherlich in der Aufbauphase auch die Ressourcen

210 Vgl. Baldas/Bock (1996, S.23).

überfordert; hier böte sich allerdings in Zukunft ein wichtiges Betätigungsfeld zur kreativ-konstruktiven Kooperation mit den Arbeitsämtern, entsprechenden Firmen, aber auch kirchlichen Vereinen und Verbänden (KAB, Kolping, etc.) an.

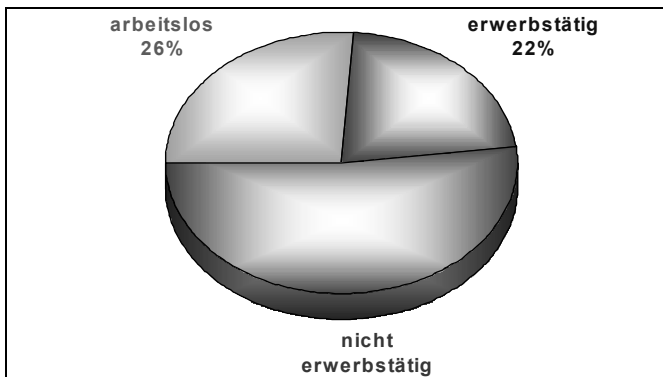


Abb. 82: Sozioökonomischer Status der Vermittelten (n=2727 in 21 Freiwilligen-Zentren).

5.1.7 Gesellschaftliche Anerkennung des sozialen Ehrenamtes verbessern

Aus Sicht der im Rahmen der Begleitforschung befragten Entscheidungsträger/innen, insbesondere derjenigen aus dem Bereich der Politik, besteht offensichtlich kein Zweifel daran, dass es notwendig und wichtig ist, dem freiwilligen Engagement in der Gesellschaft ein größeres Maß an Anerkennung zu verschaffen. Genau in dieser großen Übereinstimmung steckt selbstverständlich auch eine Gefahr. Stimmen wichtige Entscheidungsträger/innen in ihren Positionen erst einmal überein, so besteht häufig auch kein allzu großer Bedarf an weiteren Auseinandersetzungen. Dann ist das Risiko hoch, dass ein solches Thema aus den öffentlichen Diskussionen verschwindet und nicht mehr weiter erörtert wird. Genau dies gilt es aber zu vermeiden.

Insofern sind keine allgemeinen Hinweise und Bekenntnisse notwendig, wie wichtig und bedeutsam freiwilliges Engagement für die Gesellschaft ist, davon muss niemand überzeugt werden; es geht vielmehr um die

Frage, wie solch ein Engagement aussehen kann und welche konkreten Ansätze und Zugänge es dafür gibt. Dies sind die eigentlichen Schritte, die derzeit erforderlich sind. Auch wenn die Mitarbeiter/innen in den Freiwilligen-Zentren davon überrascht wurden: Die Vielzahl von Anfragen und Informationswünschen einzelner Personen, Gruppen und der Medien signalisierten sehr deutlich dieses starke Bedürfnis nach mehr konkreten praktischen Ideen. Gerade hinter der Idee der Freiwilligen-Zentren vermutet man vielfach zu Recht, einen möglichen, gangbaren Weg; man verbindet mit diesem Ansatz weithin einen interessanten Lösungsvorschlag, um veränderte Bedürfnisse bei vielen Engagementbereiten mit Erfordernissen einer verlässlichen und stabilen gesellschaftlichen Hilfeleistung in Einklang zu bringen.

Ein Irrtum vieler Entscheidungsträger/innen ist es jedoch, davon auszugehen, solche Modelle wären umsonst zu haben. Die durchaus typische Einstellung, dass die Idee der Freiwilligen-Zentren gesellschaftlich sehr wichtig und unverzichtbar sei, wird standardmäßig von Seiten vieler der hier befragten Politiker/innen mit dem Hinweis versehen, dass diese Aussagen sich keineswegs auf finanzielle Zusagen und Hilfestellungen beziehen könnten. Nun benötigen aber Initiativen wie die Freiwilligen-Zentren unabweisbar Ressourcen, um die in sie gesetzten Erwartungen auf Dauer auch erfüllen zu können. Ohne den Bemühungen um eine eher ideelle Anerkennung des freiwilligen Engagements, etwa durch „Ehrenamtsausweise“, die (Wieder-) Einführung von „Kopfnoten für gesellschaftliches Engagement“ in Zeugnissen und ähnlichen Ideen eine gewisse Nützlichkeit absprechen zu wollen, entscheidend für eine grundsätzliche Förderung sind dauerhafte Strukturen, wie sie beispielhaft durch Freiwilligen-Zentren angebahnt werden.

Dabei darf jedoch kein Zweifel darüber aufkommen, dass diese Zentren als *ein* möglicher Weg unter mehreren aufgefasst werden müssen. Bereits in der inzwischen schon als „Klassiker“ der Untersuchungen zur Engagementförderung zu bezeichnenden Geislingen-Studie²¹¹ wird darauf hingewiesen, dass von den engagierten Bürger/innen auf die Frage nach den gewünschten Formen staatlicher und kommunaler Förderung weder Geldleistungen noch Sachleistungen gefordert wurden; was sich jene Engagierten wünschten, waren mit großem Abstand vor anderen Nennungen Erwartungen personeller Hilfen und das Anliegen, durch Schulungen und Fortbildungen für das Engagement „fit“ gemacht

211 Vgl. Ueltzhöffer/Ascheberg (1995).

zu werden²¹²; derartige Forderungen tauchen auch in unserer vorliegenden Studie auf.

Dort übrigens, wo Freiwilligen-Zentren eingerichtet wurden, haben sie durchaus eine diskussionsfördernde Wirkung auf ihr näheres Umfeld und garantieren so eine permanente Präsenz der Thematik „freiwilliges Bürgerengagement“. Dies belegen die regelmäßigen Kontakte und der Austausch der Mitarbeiter/innen der Zentren mit Vertreter/innen von Organisationen in der Umgebung bzw. aus den Kommunen. Fehlen dem Zentrum jedoch sichere Grundlagen für eine kontinuierliche Arbeit, so bestehen langfristig kaum Überlebenschancen; und Ansätze zur Bildung einer Infrastruktur des freiwilligen Engagements werden dann schnell verkümmern.

Frage: In welchen Bereichen bzw. Ebenen findet eine Zusammenarbeit des Zentrums mit anderen Organisationen, Vereinen, Gruppen statt?

Bereiche		Ebenen	
Kultur	37,0	Kommune	66,7
Sport	3,7	Stadtteil	37,0
Kirchen	55,6	kirchliche Einrichtungen	51,9
Umwelt/Ökologie	29,6	Kreis	18,5
Politik	25,9	Land	7,4
Soziales	66,7	Bund	7,4

Abb. 83: Zusammenarbeit des Freiwilligen-Zentrums in Bereichen und auf Ebenen mit anderen Organisationen/Institutionen (Berufliche Mitarbeiter/innen n=32, Angaben in Prozent – Mehrfachnennungen).

5.1.8 Den politischen Gestaltungsrahmen verbessern

Durch abgestimmtes Vorgehen wurden auch politisch brisante Fragestellungen unter den jeweiligen situativen Gegebenheiten angegangen – lokal, landesweit und bundesweit. Kommunal- und landespolitische Akzente sind in der Abschlussbilanz der Freiwilligen-Zentren skizziert. Aktivitäten und Ermessensspielräume auf Bundesebene sind im Folgenden an Beispielen illustriert.

212 Ebd. S.119 ff..

Arbeitslosigkeit und Ehrenamt/Freiwilligentätigkeit

Wer als Leistungsempfänger des Arbeitsamtes 15 Stunden und mehr pro Woche ehrenamtlich tätig ist, gilt seitens des Arbeitsamtes als beschäftigt – unabhängig davon, ob er für diese Tätigkeit Geld erhält oder nicht. Jedenfalls hat ein derart „Beschäftigter“ damit seinen Anspruch auf Leistungen seitens des Arbeitsamtes verwirkt. Im Erfahrungsaustausch der Zentren untereinander wird die Kooperation mit Arbeitsämtern bzgl. Leistungsbezug bei ehrenamtlicher Tätigkeit und gesetzlicher Regelungsbedarf immer wieder als konflikträchtig beklagt – dies trifft eigenartiger Weise nicht überall zu, aber doch weithin. Dennoch: In der Modellphase (1997-99) haben die Freiwilligen-Zentren des Modellverbands 26% als arbeitslos Gemeldete in eine ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit vermittelt. Dadurch fanden Arbeitslose neuen Sinn, brachten sich in die Gesellschaft ein, erlebten einen strukturierten Alltag, qualifizierten sich fort, knüpften Kontakte und stärkten so ihre potenzielle Fähigkeit zur Arbeit. Sie blieben zwar im Status der Arbeitslosigkeit, erhöhten jedoch ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz.

Die Erfahrungen zeigen: In der Regel ist ein ehrenamtlich tätiger Arbeitsloser kein „Sozialschmarotzer“, kein Drückeberger vor einer Arbeitssuche und keiner, der einer Beschäftigung auf Kosten der Solidargemeinschaft der Arbeitenden nachgeht. Vielmehr bringt er/sie sich ein zum Wohle der Gemeinschaft und stellt darin auch seine Bereitschaft zur Arbeit unter Beweis. Das Gesetz, das ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit derzeit mit der 15-Stunden-Marke förmlich kriminalisiert, muss geändert werden! Bei der Tagung „Das politische Gewicht des Ehrenamtes“, einem öffentlichen Forum des Modellverbands Freiwilligen-Zentren in Zusammenarbeit mit der Katholischen Akademie Rabanus Maurus im Februar 1998 in Mainz, wurde die Problematik eines Leistungsentzugs für von Arbeitslosigkeit betroffene Ehrenamtliche bei einer freiwilligen Tätigkeit von mehr als 15 Stunden pro Woche thematisiert. Hierbei forderte der Präsident des Deutschen Caritasverbandes, Hellmut Puschmann, „Gleichbehandlung“ von ehrenamtlich tätigen Arbeitslosen mit Arbeitslosen, die resignativ den Alltag durch Fernseh- und Alkoholkonsum mehr passiv als aktiv gestaltend bewältigen oder mit Berufstätigen, die in der Freizeit in erheblichem Umfang ehrenamtlich tätig sind.

Hingegen formulierte Bernhard Jagoda, Präsident der Bundesanstalt für Arbeit, Ziel müsse sein, Arbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt wieder einzugliedern und nicht einen „dritten Arbeitsmarkt“ (als Beschäftigung für ehrenamtliche „Bürgerarbeit“) zu eröffnen; Ehrenamt könne Erwerbstätigkeit nicht ersetzen! Gleichwohl begrüßte Jagoda das ehren-

amtliche Engagement Arbeitsloser, da es eine „sinnstiftende Tätigkeit (bietet, sowie) Anerkennung und Selbstbestätigung (schafft)“. Diese Einsicht muss jedoch in den verschiedenen örtlichen Arbeitsämtern erst noch nachvollzogen werden; so gibt es Arbeitsämter, die das Auslegen von Prospektmaterialien von Freiwilligen-Zentren mit der Begründung ablehnen, die Arbeitslosen sollen ihre ganze Kraft für das Suchen einer neuen Stelle nutzen. Die Skepsis in Arbeitsämtern gegenüber ehrenamtlichem Engagement von Arbeitslosen artikuliert sich auch in der signifikant häufigen Zuweisung von ehrenamtlich Engagierten in Umschulungsmaßnahmen. Und: Solange die 15-Stunden-Regelung (bis 1998 waren 18 Stunden zulässig) gilt, ist auch mit Strafverfolgung wegen unerlaubtem Leistungsbezug während ehrenamtlicher Tätigkeit zu rechnen.

In Folge der öffentlichen Kontroverse Puschmann-Jagoda beschäftigte diese Diskrepanz zwischen den politischen Anstrengungen einerseits, ehrenamtliche/freiwillige Tätigkeit zu fördern, und der Praxis der Arbeitsverwaltung andererseits, für Arbeitslose nur eingeschränkt ehrenamtliche Tätigkeit zu erlauben, mehrfach den Deutschen Bundestag in der 13. und in der 14. Legislaturperiode. In der Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der CDU/CSU-Fraktion zu „Ehrenamt und Arbeitslosigkeit“ erklärte die Bundesregierung, sie wolle prüfen, „wie die geltende Rechtslage verändert werden kann und sollte, um dem gesellschaftspolitischen Interesse an ehrenamtlicher Tätigkeit zu entsprechen und den Interessen der Arbeitslosen, während der Arbeitslosigkeit ehrenamtlich tätig zu sein, besser gerecht zu werden, ohne dass die als vorrangig anzusehende Eingliederung Arbeitsloser in den ersten Arbeitsmarkt dadurch gefährdet wird.“ Allseitiger „guter Wille“ habe sich allerdings bislang noch nicht in gesetzliche Korrekturen niedergeschlagen. Diese Äußerung von Erwin Teufel, Ministerpräsident von Baden-Württemberg, anlässlich der öffentlichen Diskussion von Bericht und Empfehlungen der Zukunftskommission Gesellschaft 2000 in Mannheim (März 2000) zeigt, dass zwar Bewegung in Richtung auf eine Gesetzeskorrektur besteht: Eine Initiative im Bundesrat zur Änderung der Gesetzeslage, eingebracht von den Ländern Baden-Württemberg und Bayern, war aber nicht mehrheitsfähig. Die Bundesregierung hat indes zugesagt, „verbesserte Möglichkeiten zur ehrenamtlichen Betätigung von Arbeitslosen zu suchen“. Es muss eine Lösung gefunden werden, die das Ehrenamt stärkt. Die angekündigte Gesetzesänderung ist zwischenzeitlich überfällig.

Reformbedarf

Steuerliche Verbesserungen: Seitens des Modellverbands Freiwilligen-Zentren wurden auch Anstrengungen unternommen, für Berufstätige die steuerliche Absetzbarkeit von Aufwendungen aus ehrenamtlicher Tätigkeit zu verbessern. Politisch gefordert wurde eine Erhöhung der Pauschale für Steuerfreiheit und eine Ausweitung der Tätigkeitsbereiche. Mit der Erhöhung der Pauschale wurde ein Teil der Forderung erfüllt; die Ausweitung der Tätigkeitsfelder steht indes weiter aus.

Kindergeldfortzahlung bei Freiwilligendiensten: Die Notwendigkeit von Kindergeldfortzahlung bei Freiwilligendiensten von Jugendlichen wurde ebenfalls als politische Forderung öffentlich artikuliert. Derartige Freiwilligendienste sind unentgeltliche Einsätze von Personen, die dabei ähnlich viel Zeit (zwischen sechs Monaten und zwei Jahren) einbringen wie Berufliche. Die Einsatzstellen gewähren während dieser Zeit in der Regel freie Unterkunft und Verpflegung. Gesetzlich sind solche Dienste für junge Leute nur normiert, wenn sie zum Zivildienst herangezogen werden, wenn sie statt dessen einen „Anderen Dienst im Ausland“ leisten, oder wenn sie während eines Freiwilligen Sozialen Jahres in Deutschland oder in einem der anerkannten Nachbarländer tätig sind. Für das Freiwillige Soziale Jahr und den Zivildienst gibt es gesetzliche Regelungen. Die kürzlich erfolgte Gesetzeskorrektur, Kindergeld bei Freiwilligendiensten im Rahmen von EU-Programmen zu bezahlen, ist ein erster Einstieg. Das in Vorbereitung befindliche Gesetzesvorhaben, sollte baldigst auf den Weg gebracht werden.

Klärung von Versicherungsfragen: Das zweite öffentliche bundesweite Forum des Modellverbands Freiwilligen-Zentren war als Fachtagung für Versicherungsfragen „Risiko Ehrenamt“ (November 1999 in Frankfurt) konzipiert und durchgeführt worden, es umfasste Beiträge zur Klärung von offenen Fragen bezüglich Versicherungsproblemen bei ehrenamtlicher Tätigkeit. Dabei wurde die unverzichtbare Aufgabe der Institutionen deutlich herausgestellt, dass diese für einen ausreichenden Versicherungsschutz jener Personen zu sorgen hätten, die bei ihnen ehrenamtlich tätig sind. Falls ein Verband neue Aufgaben übernimmt, die nicht mit den Satzungsaufgaben in Einklang stehen, müsste ggf. eine Satzungsänderung vorgenommen werden, um ausreichenden gesetzlichen Unfallschutz zu verankern. Politischer Handlungsbedarf besteht in der Überprüfung und ggf. Ausweitung von Situationen, in denen bei ehrenamtlicher Tätigkeit die gesetzliche Unfallversicherung greift. In anderen Ländern (z.B. Spanien, Italien) ist die Versicherungsfrage (Haftpflicht, Unfall) über ein Freiwilligengesetz geregelt: dort sind Verbände verpflichtet, Ehrenamtliche entsprechend zu versichern. – Über

die aufgeführten Problemfelder hinaus stehen weitere politisch zu lösende Aufgaben an: Eine ausreichende soziale Absicherung im Ehrenamt, Möglichkeiten steuerlicher Absetzbarkeit von geldwerten Leistungen, Formen von Freistellungen in Ausbildung und Beruf, gesetzliche Regelung zur Förderung von Freiwilligenengagement junger Menschen, Kindergeldfortzahlung bei Freiwilligendiensten, etc. Zum Teil sind erste Ansätze dazu im Gesetzentwurf der Regierungskoalition enthalten.

5.1.9 Lernen von Europa

Der Modellverbund Freiwilligen-Zentren im DCV geht auf Anregungen aus Gesprächen beim europäischen Freiwilligenkongress in Moskau (1993) und in Stockholm (1995) zurück.²¹³ Erfahrungen von Freiwilligen-Zentren in anderen Ländern (England, Schottland, Schweden, Holland, Spanien und Italien) sowie auch der verbandlich organisierten Caritas im europäischen Ausland sind ebenfalls in die Konstruktion der Freiwilligen-Zentren eingeflossen. Diese anfänglichen Verbindungen wurden während der Modellphase seitens der örtlichen Freiwilligen-Zentren und seitens des Modellverbunds intensiviert und erweitert. Europäische Kontakte in der Freiwilligentätigkeit erfahren im Amsterdamer Vertrag (1997) eine besondere Beachtung: „Die Konferenz erkennt an, dass die freiwilligen Dienste einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung der sozialen Solidarität leisten. Die Gemeinschaft wird die europäische Dimension freiwilliger Vereinigungen fördern und dabei besonderen Wert auf den Austausch von Informationen und Erfahrungen sowie die Mitwirkung von Jugendlichen und älteren Menschen an freiwilliger Arbeit legen“.²¹⁴

Europäische Kontakte örtlicher Freiwilligen-Zentren

Das Centro di volontariato Esslingen, in Trägerschaft des Landeskomitees der italienischen Elternvereine in Zusammenarbeit mit der Caritas-Region Neckar-Alb, dem Spanischen Elternverein und der Gesamtkirchengemeinde Esslingen, hat als zentralen Aufgabenbereich den Austausch und die Partnerschaft mit Freiwilligen-Initiativen in Italien und

213 Vgl. Baldas, Eugen: Europäischer Voluntarykongress in Moskau, August 1993, Deutscher Caritasverband, Referat Gemeindec Caritas (Manuskript). Der Bericht ging ein in die Vorbereitung der Position des Deutschen Caritasverbandes (DCV) zur ehrenamtlichen Tätigkeit, die der Zentralrat im Mai 1995 beschloss. Ferner: Ders.: Europäischer Voluntarykongress in Stockholm im September 1995, Bericht, DCV Freiburg i.Br., Referat Gemeindec Caritas, Freiburg i.Br. 1995 (Manuskript). Vgl. auch Kap. 2.2.

214 Vgl. Erklärung zur Schlussakte des Amsterdamer Vertrags, 1997 („Freiwillige Dienste“), in: Vertrag von Amsterdam, hrsg. v. Thomas Läufer, Presse- und Informationsdienste der Bundesregierung, Bonn 1999.

Spanien.²¹⁵ In der Diözese Mailand gibt es derzeit ca. 400 Freiwilligen-Zentren; die italienischen und spanischen Migranten bringen die Erfahrungen und Kontakte zur Freiwilligentätigkeit aus ihrer Heimat ein in die Arbeit des Centros. Gemeinsam mit Freiwilligeninitiativen in Spanien, darunter das Freiwilligen-Zentrum (Plattaforma) in Barcelona beteiligt sich Esslingen an einer europäischen Studie zum Ehrenamt in Krankenhäusern und am Projekt mit Hauptschülern „Que ves tu?“²¹⁶, bei denen Sozialanalysen und soziale Aktionen im Lebensumfeld von Hauptschülern in länderübergreifendem Erfahrungsaustausch initiiert werden. Zur Eröffnung des Centros lag eine Grußadresse von Patrizia Toia, Vizeaußenministerin in Italien vor, in der sie ihre Wertschätzung für das bürgerschaftliche Engagement zum Ausdruck bringt und die Initiative der italienischen Landsleute in Deutschland lobt.²¹⁷ Das Centro bringt sich auch ein in Aktivitäten zum Bürgerengagement der Regionen von Baden-Württemberg, Schottland, Catalanien und Lombardei; diese Regionen wissen um „die Notwendigkeit des bürgerschaftlichen Engagements und die Chance, voneinander zu lernen.“²¹⁸

Einen „Brückenschlag im Bereich der sozialen Arbeit zum Nachbarn Schweiz“²¹⁹ hat das Freiwilligen-Zentrum Waldshut versucht und pflegt Kontakte zur Caritas Aargau, zur Beratungsstelle für Freiwillige in Basel (Benevol) und zur Koordinationsstelle für Freiwilligenarbeit in Schaffhausen durch gegenseitige Besuche, Hospitationen und durch Beteiligungen an Foren zur Freiwilligentätigkeit. Mit dem Freiwilligen-Zentrum Waldshut wurden vergleichende Aspekte von Freiwilligentätigkeit in Deutschland und in England im Rahmen des ET-Welfare-Projektes „Freiwil提高tätigkeit in Europa“ eingebracht.²²⁰ Verbindungen nach England werden mit dem Freiwilligen-Zentrum in Lewes, der Partnerstadt zu Waldshut, aufgebaut. Das Freiwilligen-Zentrum Geldern profitiert von den langjährigen Erfahrungen der Vrijwilligers Centrale in Deventer in den Niederlanden. Die Mitarbeiter/innen der Vrijwilligers Centrale Deventer haben mitgeholfen beim Aufbau des Freiwilligen-Zentrums in

215 Vgl. Konzeption des Centro di Volontariato Esslingen, in: Baldas, Eugen/Bock, Teresa: Konzeptionen der Freiwilligen-Zentren, Freiburg i.Br. 1998 (Reihe Materialien zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren, Bd.6), S.213.

216 Vgl. Que ves tu – Aktion, ausgehend von AVE, Associació pel Voluntariat a Europa, Barcelona.

217 Vgl. Abschlussbilanz der Freiwilligen-Zentren im Modellverbund, Freiburg 1999 (Reihe: Materialien zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren, Bd.17), S.177.

218 Vetter, Erwin/Comas, Antoni: Vorwort zur Eurostudie „Bürgerengagement in drei europäischen Städten“ (Reihe Europa der Bürger 2), Hrsg. v. Sozialministerium Baden-Württemberg, Stuttgart 1997, S.5.

219 Konzeption des Freiwilligen-Zentrums Waldshut, in: Baldas/Bock (1998, S.89).

220 Vgl. Artikel im Schwarzwälder Bote vom 29. Mai 1998, in: Modellverbund Freiwilligen-Zentren, Pressespiegel Nr.8. Zum Austauschprojekt liegen die nationalen Berichte, die Berichte der Multiplier und die Conclusions als Manuskript vor; sie sind im Internet zugänglich über www.etwelfare.com.

Geldern. Studierende des internationalen Semesters in Deventer, die in ihrer Freizeit in der Vrijwilligen Centrale mitarbeiten, haben ihre freiwillige Mitarbeit in den für den Start entscheidenden ersten Wochen in das Freiwilligen-Zentrum Geldern eingebracht und dadurch den Auftakt erheblich erleichtert.²²¹

Anregungen des Projektes „Church and community“ aus dem Volunteer centre Brighton & Hove sind eingeflossen in Konzeptüberlegungen beim Freiwilligen-Zentrum Hamburg.²²² In Brighton lädt das dortige Zentrum Vertreter/innen aller ansässigen Kirchen regelmäßig ein und bearbeitet Fragen zur Freiwilligentätigkeit: Tätigkeits- und Aufgabenbereiche für Freiwillige, Gewinnung und Begleitung von Freiwilligen, Mitgestaltung und Mitentscheidung von Freiwilligen²²³. Besonderes Interesse zeigen die staatlichen Stellen am sozialen Engagement der Kirchen: Das Gemeinwesen profitiert vom sozialen Engagement der Kirchen (z.B. Altenclubs, Besuchsdienste, Krankenpflege, Hilfen für Obdachlose). Die Kirchen sind ein wichtiges soziales Netz für alle, die der Unterstützung bedürfen. Aufgabe des Zentrums in Brighton/England ist es, die Kirchen zu unterstützen, dass mehr Leute in den sozialen Diensten freiwillig tätig werden. Regelmäßiger Erfahrungsaustausch und Bearbeitung brennender Themen sind dabei eine Hilfe. Auf der Basis von Städtepartnerschaften sind weitere länderübergreifende Verbindungen zwischen den Freiwilligen-Zentren in Deutschland und den Freiwilligenbüros oder -zentren im Ausland entscheidend: so kooperieren und kommunizieren das Freiwilligen-Zentrum Frankfurt/Oder mit Freiwilligen-Zentren in Polen, das Freiwilligen-Zentrum Dillenburg mit Freiwilligen-Zentren in Holland, das Freiwilligen-Zentrum LUPE Leverkusen mit Freiwilligen-Zentren in Finnland sowie das Freiwilligen-Zentrum Augsburg u.a. mit der entsprechenden Einrichtung in seiner Partnerstadt Invernes (Schottland).

Europäische Kontakte des Modellverbunds

Der Zusammenschluss im Modellverbund ermöglichte weitere europäische Kontakte. Beim Plenumtreffen der Freiwilligen-Zentren im Oktober 1998 in Greifswald referierte die ehemalige Koordinatorin von drei Frei-

221 Vgl. Behlau, Claudia/Bauch, Almut/Meilchen, Kathrin: Ben Twum, A study of voluntary services that are provided in Deventer and Geldern, Reihe: Materialien zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren, Bd.10, Freiburg i.Br. 1998.

222 Zur Konzeption des Freiwilligen-Zentrums Hamburg vgl. Baldas/Bock (1998, S.103 f.).

223 Vgl. The Churches and Community Action, in: Bullet Nov./Dez. 97, Council for voluntary Service promoting Voluntary Action, Brighton, S.1 u. 6. Ferner: Tagungsdokumentation „The Church and the local Community. Sharing the Exhilaration and the Pain. Methodist Church Brighton, October 1997 (Manuskript).

willigen-Zentren in Sussex/England über Involvement von Firmen²²⁴. Diese in England gängige Praxis wurde im Umfeld einiger Freiwilligen-Zentren aufgegriffen. Diese beteiligten sich an einer europaweiten Befragung von Firmen zum sozialen Engagement. Die Befragung wurde von der europäischen Voluntary Vereinigung AVE in Barcelona initiiert und koordiniert.²²⁵

Der Modellverbund hat den Erfahrungsaustausch mit öffentlichen Stellen, mit Vereinigungen und Gruppen, mit der Caritas und anderen Wohlfahrtsverbänden (besonders dem Roten Kreuz) im Ausland aktiv gesucht. Bei der Invol-Tagung am 22./23. November 1997 in Vilanova bei Barcelona/Spanien wurden Innovationen der Freiwilligentätigkeit aus Europa, Asien und Nordamerika vorgestellt. Als einziges Projekt aus Deutschland konnte sich der „Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband“ präsentieren²²⁶. Die Vorstellung fand vielfache Beachtung. Der Austausch bei europäischen Tagungen ist längst nicht mehr eingleisig: Der Modellverbund ist soweit, dass er in den europäischen Erfahrungsaustausch auch substantiell etwas einzubringen hat. Auf großes Interesse stieß beim 7. Europäischen Workshop in London (September 1998) die im Modellverbund abgestimmte Vorgehensweise, um gemeinsame Probleme (z.B. Finanzierung, Engagementberatung von Arbeitslosen, von Jugendlichen zu Freiwilligendiensten) zu lösen.²²⁷ Das koordinierte und abgestimmte Vorgehen, das über einen Erfahrungsaustausch zwischen Mitarbeiter/innen von Freiwilligen-Zentren untereinander deutlich hinausgeht, hat in kurzer Zeit zu Ergebnissen geführt, die, weil sie unterschiedliche Standorte in Deutschland berücksichtigen, überregionalen und bundesweiten Aussagecharakter haben.

Zur weiteren Erörterung der Qualifizierung zur ehrenamtlichen/freiwilligen Tätigkeit sind seitens des Modellverbunds auch Gespräche mit Caritas Feldkirch/Österreich aufgenommen worden. Erfahrungen in der Vorbereitung und Begleitung von Menschen, die ein soziales Projekt

224 Der Vortrag war auf Einladung der Unser-Stiftung möglich. Das Freiwilligen-Zentrum Haywards Heath hatte zusammen mit British Airways days of organisiert. Flugkapitän und Stuarts hatten in einer öffentlich stark beachteten Aktion die Räume des Freiwilligen-Zentrums, in der Nähe von Gatwick Airport, in Eigenleistung renoviert.

225 Die Ergebnisse aus dem Befragungsteil in Spanien liegen bereits vor: Vgl. Ideas para impulsar la colaboración entre asociaciones de voluntariado y empresas, hrsg. v. AVE/Associació pel Voluntariat a Europa, Barcelona 1998.

226 Vgl. Baldas, Eugen: Nuevas vías hacia el „proyecto piloto de centros de voluntariado en la asociación de Caritas Alemana“, in: Tagungsdokumentation INNOVOL '97, Mediterranean and European Exhibition on innovative Volunteer Work Programmes, Vilanova, Nov. 1997, S.20 ff.. Vgl. a. Tagungsbericht in caritas 5/1998, S.244 f..

227 Vgl. Baldas, Eugen: New ways of cooperation in the voluntary sector in Germany. The activities of the volunteer Centers, pilot project of the German Caritas Association, Volunteurope, 8th workshop, Harrow/London 1998 (Manuskript).

planen und durchführen, liegen im Lehrgang „Soziales Handeln im Lebensraum“, vor.²²⁸ Mit dem Nationalen Volunteer Centre in London wurden Gespräche aufgenommen zur Thematik „Finanzierung von Freiwilligen-Zentren“, „Soziales Engagement von Firmen“ und für „Basis-kurse Ehrenamt/Freiwilligentätigkeit“. In Kooperation mit der East-End-University plant das National Volunteer Centre eine erste Kursreihe. Die Gespräche mit dem Nationale Volunteer Centre wurden über die Unser-Stiftung unterstützt. Bei der 3. Zusammenkunft der Europäischen Freiwilligen-Universität im Oktober 1999 in Santiago de Compostella, organisiert von AEVOL Madrid, wurden weitere Weichen für eine europäische Zusammenarbeit gestellt. Erste Erfahrungen mit Basis-kursen Ehrenamt in Deutschland und Ergebnisse aus Befragungen von Firmen sollen im Rahmen der 5. Zusammenkunft der Europäischen Freiwilligen-Universität im Sommer 2001 in Freiburg präsentiert und international diskutiert werden.

Zukunftsaufgabe: Europäisch abgestimmtes Vorgehen in der Voluntarybewegung

Das gegenseitige Mitteilen von Ansichten, Erfahrungen und Einsichten ist nicht das Ziel, sondern erst der Beginn gemeinsamen, europäischen Handelns. Wer weiß, welche Erfahrungen in anderen Ländern unter je spezifischen Rahmenbedingungen vorliegen, kann diese gezielt zur Suche nach besseren Lösungen im eigenen Land einsetzen.

Die Analyse der Situation des Voluntarys und die Zusammenarbeit auf wissenschaftlichem Gebiet bringt Fortschritte:

Das „gesellschaftliche Klima“ für oder gegen Voluntary, die nationalen Rahmenbedingungen und die politischen Vorstellungen darüber, welche Regelungen freiwilliges Engagement fördern oder eher hindern, sind in den einzelnen Ländern unterschiedlich. Verschieden sind auch Formen des Engagements von Einzelnen, Gruppen, Institutionen und von Firmen; auch die Wege, wie Freiwillige an das Engagement herangeführt, vorbereitet und im Engagement begleitet werden, variieren zum Teil deutlich. Die im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung erarbeitete Eurovol-Studie²²⁹ und die zum Bürgerengagement in Katalanien, Baden-Württemberg, Schottland und in Polen durchgeführte Eurostudie²³⁰ haben Ähnlichkeiten und Unterschiede zur Engagementbereitschaft, zur

228 Vgl. Bitschnau, Karl W.: Lehrgang „Soziales Handeln im Lebensraum“, Handbuch, Pfarrcaritas Feldkirch, Feldkirch 1995.

229 Vgl. Gaskin/Smith: A new civic europe? A study of the extent and role of volunteering, National Center of Volunteering, London 1995. Deutsche Übersetzung: Gaskin/Smith/Paulwitz u.a. (1996).

230 Vgl. Eurostudie, hrsg. v. Sozialministerium Baden-Württemberg, a.a.O.

Gewinnung von Freiwilligen und zur Freiwilligentätigkeit in den untersuchten Ländern gebracht, auf deren Basis sich eine Weiterarbeit lohnt. Die europäische Freiwilligen-Universität²³¹, organisiert von Association pour le Volontariat à l'acte gratuit en Europe (AVE), tut das Ihrige, um Wissenschaftler aus verschiedenen Ländern zusammenzubringen und Themenstellungen des Volontariats länderübergreifend zu diskutieren.

Verbesserung nationaler politischer Rahmenbedingungen für Freiwilligentätigkeit mit den Erfahrungen aus anderen Ländern:

Wenn die europäische Volontariatsbewegung in internationalen Diskussionen konsequent hinderliche und fördernde Praktiken von nationalen Regelwerken zum Volontariat offenlegt und diskutiert, dann wird es in einem Prozess der Angleichung in Europa zu besseren Rahmenbedingungen für ein freiwilliges Engagement kommen. Die Erfahrungen von Arbeitsämtern und von Freiwilligen in und mit der Situation der Arbeitslosigkeit z.B. in den Niederlanden liefern für Deutschland interessante Überlegungen: Langzeitarbeitslose oder in Arbeitslosigkeit Geratene mit sehr geringen Chancen am Arbeitsmarkt werden auf Freiwilligen-Zentren verwiesen, um, statt der Erwerbsarbeit, regelmäßig eine geeignete ehrenamtliche Tätigkeit zu finden. Es geht also nicht nur um Informationsaustausch, sondern auch um die Vermittlung von Einsichten, um günstigere Rahmenbedingungen zu schaffen.

Europäischer Vergleich von Förderpraktiken der öffentlichen Hand für Freiwilligen-Zentren:

Plattformen von Freiwilligentätigkeit, Freiwilligen-Zentren, Freiwilligenbüros oder Freiwilligen-agenturen haben in zahlreichen europäischen Ländern langjährige Erfahrungen. Diese Engagement fördernden Einrichtungen sind Garanten für Zugänge zum Ehrenamt, für die Entwicklung einer aufgabenbezogenen Perspektive statt einer personenbezogenen Nachfolgesuche für freigewordene „Ehrenämter“. Über Freiwilligen-Zentren werden Personen, Institutionen und Firmen angesprochen sowie Wege des sozialen Engagements gemeinsam gesucht. Nur: die Arbeit der Freiwilligen-Zentren kommt nicht gänzlich ohne berufliche Kräfte aus; folglich werden nicht nur Sachmittel, sondern auch Personalmittel benötigt. In Deutschland wird diese Arbeit in der Modellphase zu über 90% privat, weitgehend mit Lotterie-, Stiftungs-, kirchlichen Mitteln und Eigenmitteln der Caritas finanziert – obgleich der gesellschaftliche Nutzen offensichtlich ist. Es ist nicht einzusehen, weshalb sich in Deutschland die öffentliche Hand in der Frage einer Mit-

231 Vgl. Journée de Présentation de l'université européenne du volontariat de l'A.V.E., Rapports, Lyon/Barcelona 1993.

finanzierung von Fixkosten der Freiwilligen-Zentren zurückhält. Im europäischen Kontext stellt man fest, dass die Freiwilligen-Zentren teilweise ganz, zumeist aber mit hohen Prozentanteilen staatlicher Mittel finanziert sind.

Freiwilligendienste ermöglichen – eine europäische Aufgabe:

Bei gemeinsamen europäischen sozialen Aufgaben müssen Lösungswege mit Vertretern aus verschiedenen Ländern gesucht werden, damit im Ergebnis eine tragfähige globale Lösung gefunden werden kann. Dies könnte z.B. eine erhebliche und gezielte Auswertung des Europäischen Freiwilligendienstes sein. Mittelfristige Freiwilligendienste sind in Deutschland im Trend. Die Anfragen übersteigen bei weitem den vorhandenen Bedarf. Vor allem geht es darum, an Freiwilligendiensten Interessierte zu informieren, sie in ihrem Engagement zu beraten, eine Einsatzstelle zu finden und sie in der Vorbereitung auf diesen Dienst zu begleiten. Verstärkt sind Einsatzorte im Ausland gefragt. Information, Engagementberatung, Engagementbegleitung und Vermittlung sind klassische Aufgabenfelder von Freiwilligen-Zentren. Wenn sich interessierte Verbände, ggf. Verantwortliche der Plattform Freiwilligentätigkeit, des Verbunds der Freiwilligen-Zentren zusammenschließen und gemeinsam nach Wegen zum Ausbau von Angeboten und zum Aufbau von Strukturen der Vor- und Nachbereitung sowie der Begleitung im Freiwilligendienst suchen, wird der europäische Freiwilligendienst nicht nur im Ergebnis, sondern bereits im Ansatz multikulturell.

5.1.10 Kooperation und Vernetzung ausbauen

Die vom Modellverbund angestrebte Kooperations- und Vernetzungsarbeit bezog sich auf vier Ebenen:



Abb. 84: Ebenen der Kooperation und Vernetzung.

Freiwilligen-Zentren haben sich auf den unterschiedlichen Ebenen erfolgreich in vorhandene Netzwerke integriert. Sowohl in funktionaler wie

normativer Hinsicht waren sie bei der Verwirklichung ihres Konzeptes weit davon entfernt, eine insulare Existenz zu führen oder etwa ein verbandlich gezügeltes Rekrutierungsinstrument für die Gewinnung von Freiwilligen zu sein²³². Vielmehr haben sie vielfältigste Austauschleistungen mit unterschiedlichen professionellen wie bürgerschaftlich engagierten Akteuren vollzogen. Auf allen vorgenannten Ebenen wurden sie zu Partnern und als aktive Gestalter von neuen Netzwerkbeziehungen tätig, indem sie zahlreiche Arenen für den fachlichen Diskurs, Kooperationen und Aktionen zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements mit interessierten Organisationen und Initiativen entwickelten.

Dies galt im übrigen auch für eine Dynamisierung der verbands-internen Kooperation: Hergestellt wurden Gesprächsforen, an denen verbandliche Mitarbeiter/innen auf unterschiedlichen Ebenen (Bundes-, Diözesan-, Ortsebene) mit Freiwilligen kooperierten; organisiert wurden Möglichkeiten für Freiwillige, auf Bundesebene Steuerungsfunktionen einzunehmen (etwa bei der Gründung des Verbunds Freiwilligen-Zentren im Anschluss an die Modellphase). Darüberhinaus hat der Modellverbund Anschlüsse zur europäischen Freiwilligen-Bewegung gestaltet: Unterstützt wurden etwa die Kontakte örtlicher Freiwilligen-Zentren zu europäischen Partnerorganisationen. Ferner ist die Verbund-Leitung unter anderem eingebunden in die Ausrichtung der 5. Europäischen Freiwilligen-Universität im Jahr 2001.

„Kooperation und Vernetzung“ sind retrospektiv mithin nicht nur als vielfältig realisierte *Schwerpunktaufgaben* des Modellverbunds zu qualifizieren, sondern als *Strukturprinzipien*, denen eine mannigfaltige, lebendige Gestalt gegeben werden konnte.

5.2 Überlegungen zur Struktur- und Prozessqualität

Bezogen auf die Struktur- und Prozessebene können nach den Erfahrungen des Modellverbunds einige Qualitätskriterien formuliert sowie etliche weiterführende Hinweise auf sinnvolle Entwicklungsoptionen gegeben werden.

232 Wie schwer allerdings solchen Vorurteilen beizukommen ist, weil anscheinend einem Wohlfahrtsverband eine derartig offen strukturierte Modernisierungsleistung einfach nicht zugestanden werden kann, ohne die eigenen, festgefahrenen verbandskritischen Positionen hinterfragen zu müssen, demonstrieren erneut Heinze/Strünck (2000, S.205): In den Genuss ihres allgemeinen Lobes kommen Freiwilligen-Zentren der Caritas nicht, weil unterstellt wird, sie würden im Unterschied zu allen anderen Einrichtungen ausschließlich *trägerabhängig* neue Potenziale zu erschließen suchen.

5.2.1 Leistungsprofil und Gütekriterien

Das Ausgangs-Design der Freiwilligen-Zentren hat sich in der Praxis bewährt. Alle Freiwilligen-Zentren sehen ihre Tätigkeit mit den Funktionsbereichen „Beratungs- und Vermittlungsstelle“, „Forum freiwilliges Engagement“ und „Werkstatt sozialer Aktion“ als hinreichend beschrieben an. Das Konzept entfaltet eine identitätsstiftende Wirkung nach innen, im Sinne einer Orientierung des Handelns der beruflichen und freiwilligen Akteure, und nach außen, im Sinne der Identifizierbarkeit *durch* und Abgrenzbarkeit *von* externe(n) Umwelten. Es lässt zudem ausreichenden Spielraum, damit Freiwilligen-Zentren ein lokales Gepräge entwickeln können. Mit der nachstehenden Abbildung (Abb. 85) soll vor dem Hintergrund der Erfahrungen des Modellverbunds eine Normvorstellung eines funktionierenden Freiwilligen-Zentrums formuliert werden. Die einzelnen skizzierten Teilleistungen können gleichsam als Qualitätskriterien für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit verstanden werden.

Ein Freiwilligen-Zentrum sollte demnach dazu in der Lage sein:

- In seinem Zuständigkeitsbereich vorhandene Engagementfelder zu entdecken und neue Engagementfelder in breiter Kooperation mit dem lokalen Umfeld zu entwickeln,
- Engagementfelder interessentenorientiert (mit) zu gestalten,
- Bürgerinnen und Bürger kontinuierlich über die Möglichkeiten zum freiwilligen Engagement zu informieren,
- Organisationen über die Sinnhaftigkeit und Möglichkeit der Förderung freiwilligen Engagements zu informieren,
- für ein freiwilliges Engagement übergenerationell und im lokalen Umfeld breit für eine Beteiligung von Freiwilligen zu werben,
- eine an der Situation des je einzelnen Interessenten orientierte Beratung zu verwirklichen,
- Organisationen über die Möglichkeiten zur Entwicklung von Partizipationsstrukturen für Freiwillige zu beraten,
- Engagementbedürfnis und Engagementbedarf in Übereinstimmung zu bringen,
- geeignete Begleitformen für Freiwillige anzubieten,
- die Entstehung von selbstorganisierten Hilfguppen und sozialen Selbsthilfegruppen anzuregen und diese zu begleiten,
- Freiwillige und Kooperationspartner des lokalen Umfelds an der Steuerung des Freiwilligen-Zentrums zu beteiligen.

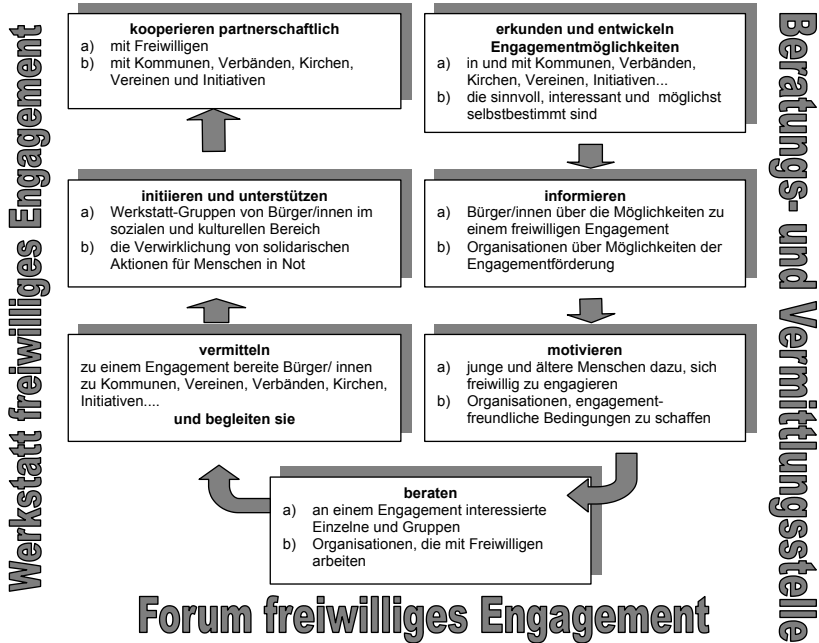


Abb. 85: Freiwilligen-Zentren als Infrastruktur-Einrichtung der Engagementförderung

Wenn Freiwilligen-Zentren institutionalisiert werden sollen, dann muss in der Gründungsphase eine klare Grundentscheidung getroffen werden: Soll ein Freiwilligen-Zentrum mit ehrenamtlicher Leitung, faktisch also eine *Freiwilligen-Initiative*, favorisiert werden, deren Entstehen und Bestehen zwar gesichert ist, die aber im Regelfall nur Teilfunktionen des beschriebenen Profils verwirklichen kann? Oder aber: Will man eine *Infrastruktureinrichtung* etablieren, die eine fachlich kompetente, verlässliche und dauerhafte Dienstleistung mit und für Bürger/innen in deren gesellschaftspolitischem Umfeld organisiert?

Freiwilligen-Zentren, die die oben beschriebenen Funktionsbereiche zufriedenstellend verwirklichen wollen, sollten folglich in aller Regel *mit beruflichem Personal ausgestattet* sein. Als sinnvoll hat es sich ebenso erwiesen, stundenweise oder Teilzeit beschäftigte Verwaltungskräfte zur Unterstützung einzustellen. Berufliche Mitarbeiter/innen sollten insbesondere eine gute Kenntnis des lokalen Umfeldes haben bzw. sich erwerben können sowie strukturbezogen denken und handeln können, ein Verständnis für lokalpolitische Prozesse haben, über Grundstrukturen

sozialer und kultureller Arbeit informiert sein und über Kompetenzen des Projektmanagements verfügen. Diese Anforderungen an berufliche Kräfte sind zweifellos höchst vielschichtig und erfordern multitalentiertere Mitarbeiter/innen.

Ein maßgeblicher Faktor für den Erfolg von Freiwilligen-Zentren war freilich die Mitwirkung von Freiwilligen an der Steuerung. Denn erst die klar strukturierte, aufgabenteilige, partnerschaftlich gestaltete Kooperation von Beruflichen und Freiwilligen hat für jene Lebendigkeit und Kreativität gesorgt, die manche Freiwilligen-Zentren auszeichnen. Eine Ermunterung zum Engagement gelingt dann, wenn sie in jener Institution, die sich dafür stark macht, überzeugend verwirklicht ist; mit anderen Worten: wenn die „Wärmequalität“ und Dynamik freiwilligen Engagements spürbar und sichtbar werden.

Freiwilligen-Zentren sollten darüber hinaus auch Partnerorganisationen an der Steuerung beteiligen. Der Modellverbund hat außerordentlich positive Erfahrungen mit der Gründung von Beiräten und Kuratorien gemacht: Im Umfeld des Freiwilligen-Zentrums sind auf diese Weise neue gesellschaftspolitische Bündnisse zur Förderung des Gemeinns entstanden. Um eine solche Partizipationskultur realisieren zu können, müssen jedoch die Träger von Freiwilligen-Zentren Entscheidungskompetenzen delegieren können und Freiräume zur Gestaltung von Beziehungen zu internen und externen Umwelten geben. In streng hierarchisch organisierten Trägerverhältnissen können Freiwilligen-Zentren nicht gedeihen! Die Mitverantwortungsbereitschaft die Bürger/innen heute zeigen, sollte deshalb mit Mitgestaltungschancen beantwortet werden – eine Maxime, die für Mikro- und Makroverhältnisse gleichermaßen geltend zu machen wäre.

Freiwilligen-Zentren sollten indes die Gefahr einer Engführung der Engagementförderung durch eine Überbetonung der Vermittlungsfunktion kritisch reflektieren. Denn gerade die „Werkstatt“-Funktion birgt erhebliches Innovationspotential, das bei weitem noch nicht ausgeschöpft wurde. Im Sinne einer stärker empowermentorientierten, selbsthilfe- und selbstorganisationsorientierten Ausgestaltung Sozialer Arbeit könnten die Träger- und Partnerorganisationen den Know-how-Transfer der Freiwilligen-Zentren hin zu ihren eigenen sozialen Diensten aktiv unterstützen. Freiwilligen-Zentren könnten katalysatorisch zur Entdeckung des Selbsthilfe- und Selbstorganisationspotenzials der unterschiedlichen Klientels von Sozialorganisationen beitragen. Dadurch ließen sich unter Einbeziehung von bürgerschaftlich Engagierten, selbstorganisierten Initiativen und beruflichen Netzwerkern Brücken zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Milieus schaffen.

Mit dem hier beschriebenen Leistungsprofil von Freiwilligen-Zentren ist jedoch kein Endprodukt, sondern günstigstenfalls ein weiterer Meilenstein in der Förderung der Bürgergesellschaft gesetzt, zumal Visionen bekanntermaßen differenzierter Fahrpläne bedürfen.

5.2.2 Materielle Ressourcen

Ein Plus an freiwilligem Engagement ist zum Nulltarif nicht zu haben; moralische Appelle alleine fruchten ebenso wenig! Doch eine infrastrukturelle Fördereinrichtung kann effektiv und effizient zu einer Steigerung des tätigen Gemeinsinns beitragen. Freilich sind auch hier zureichende Investitionen notwendig. Neben den Personalkosten müssen ausreichende Sachmittel bereit gestellt werden. Freiwilligen-Zentren können umso erfolgreicher arbeiten, wenn sie in zentraler Lage angesiedelt sind. Sie können sich dann in das städtische Alltagsgeschehen leichter integrieren, erreichen eher „Laufkundschaft“ und können niedrigschwellige Angebote organisieren. Von einer örtlichen oder organisatorischen Randlage aus erscheint es kaum möglich, „Solidarität“ ins Bewusstseins- bzw. Handlungs-Zentrum der Bürger/innen zu rücken und diese zum Engagement anzustiften.

„Freiwilligen Raum geben“ – diese Philosophie der Engagementförderung muss auch ihren materiellen Niederschlag finden. Freiwilligen-Zentren brauchen Büroräume mit einer ausreichenden Anzahl von Arbeitsplätzen für ihre kooperative Steuerung; ein angeschlossener Gruppenraum ermöglicht es, vertraulichere Beratungsgespräche zu führen, Teambesprechungen abzuhalten und Gruppenarbeit zu gestalten. Wer keinen Raum bekommt, kann sich nicht identifizieren und steht im schlimmsten Falle „auf der Straße“ oder „im Weg“. Man sollte bei der Raumausstattung deshalb derartige funktionale Bedürfnisse mit Nachdruck berücksichtigen.

Vergleichbares gilt für den Sachmittelletat. Aus ihm müssen insbesondere bestritten werden:

- Kosten der Öffentlichkeitsarbeit, die eine zentrale Bedeutung für die Motivierungs- und Aktivierungsarbeit hat (Druckkosten für Plakate, Faltblätter, hauseigene Zeitungen, Werbestände, „give aways“ etc.),
- Anschaffungskosten für einen leistungsfähigen Computer mit entsprechender Software, Faxgerät und Präsentationsmedien (z.B. Overhead-Projektor),

- Portokosten und Telefongebühren für die Ermöglichung intensiver Informations- und Kommunikationsarbeit,
- Erstattung der Aufwendungen der Freiwilligen (Fahrtkosten, Telefonkosten etc.),
- Gebühren für die Teilnahme von Beruflichen und Freiwilligen an Fortbildungen, Seminaren und Tagungen.

Als unumstrittener Standard der Engagementförderung gilt auch für Freiwilligen-Zentren: Die Freiwilligen müssen haftpflicht- und unfallversichert werden. In jedem Fall empfiehlt sich hier eine detaillierte Abklärung der Risiken mit den Versicherungs- und Haftungsbedingungen der Versicherungsträger.

5.3 Perspektiven des Modellverbundes: „Wider die Gleichgültigkeit!“

In ihrem Wort „Handeln für die Zukunft der Schöpfung“ formulieren die Deutschen Bischöfe prägnant: „Die Stärkung einer Verantwortung, die über den eigenen individuellen Bereich hinausgeht, und die Vermittlung der sozialen und religiösen Sinndimension menschlichen Lebens sind der grundlegende Dienst der Kirche für die Gesellschaft. Es geht dabei zugleich um die ethischen Grundlagen, auf denen die Demokratie beruht, ohne sie selbst erzeugen zu können. Nur wenn die Suche nach neuen, solidarischen und umweltverträglichen Lebensweisen wirklich aus der Umkehr vieler Menschen herauswächst, wird sie sich als dauerhaft tragfähig erweisen. Die Unterstützung dieses Prozesses ist eine große Herausforderung für die Kirche an der Schwelle zum 21. Jahrhundert.“²³³

In diesem Sinne verstehen sich die Freiwilligen-Zentren wie die verbandliche Caritas in Deutschland – als gelebtes Christsein und als Dienst der Kirche in und an der Gesellschaft. Sie betrachten sich mitverantwortlich, die sozialen Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland mit zu gestalten, und wollen ihren Beitrag zur Realisierung des Leitbildziels des Deutschen Caritasverbandes (DCV) liefern, nämlich: Menschen vor Ausnutzung, Ausgrenzung und vor Vereinnahmung zu schützen und ihre Selbsthilfekräfte anzuregen, damit sie

²³³ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.): Handeln für die Zukunft der Schöpfung, Bonn 1998, S.122.

ihr Menschsein in vielfältigen zwischenmenschlichen Beziehungen verwirklichen können²³⁴.

5.3.1 Impulse der Freiwilligen-Zentren in Verband, Kirche und Gesellschaft

Für den Caritasverband:

Der DCV hat mit dem Modellverbund der Freiwilligen-Zentren wichtiges Brach- aber auch Neuland in der modernen Gesellschaft betreten und ein zukunftsweisendes Konzept vorgelegt. Um das Begonnene erfolgreich fortführen zu können ist es wichtig, jenes Konzept – nachdem es solide grundgelegt wurde – weiter zu pflegen und weiter zu entwickeln. Dabei ist die Tatsache, dass diese „Pflege“ geleistet und gewollt wird, wichtiger als die Formen und Strukturen, in denen diese erfolgen soll. Auf absehbare Zeit kann das Weiterbestehen der Freiwilligen-Zentren nur durch die engagierte Unterstützung eines großen Wohlfahrtsverbandes wie des Deutschen Caritasverbandes gesichert und gefördert werden; dies gilt in ähnlicher Weise ggf. auch für das neue Berufsfeld der „Freiwilligen-Koordinatoren“ oder „Engagementberater“.

Für die Kirche:

In ihrem eindrucksvollen Dokument „Solidarität und Gerechtigkeit“²³⁵ haben sich die Kirchen auf eine neue Weise als Partnerinnen und mitgestaltende Kräfte in einem umfassenden gesellschaftlichen Sach- und Orientierungsprozess eingebracht. Der Kirche steht in einer pluralen Gesellschaft sicherlich kein Rückzug in eine Nische offen. Wenn sie sich als Mittlerin zur Verfügung stellt, um ihren Dienst an der Welt zu leisten, dann muss sie sich auch beständig mit den Problemen vertraut machen, die es zu bewältigen gilt. Hierfür braucht es auf Dauer eine engagementbereite und dialogfähige Kirche, die ihre Stimme auf öffentlichen Foren einbringt; dies kann Erscheinungsbild und Selbstverständnis der Kirche verändern²³⁶.

234 Deutscher Caritasverband (Hrsg.): Leitbild des Deutschen Caritasverbandes, Freiburg i.Br. 1997, S.5 f..

235 Vgl. Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland/Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, Hannover/Bonn 1997.

236 Vgl. Doering (1999, S.4 f.).

Für die Gesellschaft:

Die zukunftsfähige Gesellschaft ist auf das vielfältige Engagement ihrer Bürger/innen angewiesen, dieses muss sie sich aber auch etwas wert sein lassen (Anerkennung und Wertschätzung, aber auch finanzielle Unterstützungen durch Staat, Wirtschaft und Stiftungen). Hierzu erforderlich ist auch ein anderes Bürgerbewusstsein: Notwendig sind Bürger/innen, die sich für die Bedürfnisse und Nöte ihrer Mitmenschen sensibel zeigen und dafür nicht nach dem Staat rufen, sondern selbst Hand anzulegen bereit sind.

5.3.2 Zur Situation nach der Modellphase

Mit Beendigung der Modellphase ist die Arbeit der Freiwilligen-Zentren vor Ort nicht zum Abschluss gekommen. Fast alle Freiwilligen-Zentren bestehen weiter, auch wenn sich die Suche nach Anschlussfinanzierungen schwierig darstellt. Es gibt weiterhin Neugründungen von Freiwilligen-Zentren, so in Bayreuth (März 2000) und in Straubing. Offen ist die Frage, in welcher Form es auch eine Fortsetzung der bewährten überregionalen Zusammenarbeit auf Bundesebene geben soll. Dieser Schritt wurde in der Endphase des Modellverbunds in die Wege geleitet: Die während der Modellphase im Modellverbund Freiwilligen-Zentren im DCV zusammengeschlossenen 16 Freiwilligen-Zentren mit ihren örtlichen Trägern und Diözesancaritasverbänden sowie die 11 „Satelliten-Zentren“ haben sich im gemeinsamen Abschlussplenum der Freiwilligen-Zentren im Oktober 1999 mit überwältigender Mehrheit für eine weitere Zusammenarbeit in einem „Verbund Freiwilligen-Zentren im DCV“ ausgesprochen. Inzwischen haben 10 neue Zentren Interesse an einem Beitritt zu einem Verbund Freiwilligen-Zentren im DCV artikuliert. Auch von Zentren in Trägerschaft des Diakonischen Werkes liegen Interessensbekundungen vor.

Vor diesem Hintergrund hatte sich der Zentralratsausschuss „Ehrenamtliches Engagement“ ausführlich mit der Thematik einer Verbundgründung beschäftigt und dem Zentralrat des DCV eine entsprechende Beschlussempfehlung vorgelegt. Der Zentralrat des DCV hat im Mai 2000 die Leistungen des Modellverbunds Freiwilligen-Zentren gewürdigt und einstimmig die Gründung eines „Verbunds Freiwilligen-Zentren im DCV“ beschlossen. Im Beschlusstext heißt es:

1. Der Zentralrat nimmt die Kurzfassung des Abschlußberichtes zum „Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband“

- und die Aussagen des Positionspapiers „Wider die Gleichgültigkeit! – Für eine Kultur der Solidarität“ (Teil 1 bis Teil 4) zur Kenntnis.
2. Die erfolgreiche Arbeit des „Modellverbunds Freiwilligen-Zentren im DCV“ wird in einem „Verbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband“ für die Dauer von drei Jahren weitergeführt. Der Zentralrat stimmt den Empfehlungen des Positionspapiers „Wider die Gleichgültigkeit! – Für eine Kultur der Solidarität“ (Teil 5) zu. Damit unterstreicht der DCV, auch mit Blick auf das internationale Jahr der Ehrenamtlichen/Freiwilligen 2001, die Bedeutung einer Engagement fördernden Infrastruktur in der Gesellschaft und die Bereitschaft, hierzu einen eigenen Beitrag zu liefern.
 3. Den Mitgliedsverbänden im DCV und den Gruppen in den Pfarrgemeinden wird empfohlen, die Zusammenarbeit am Ort mit dem jeweiligen Freiwilligen-Zentrum zu suchen und die Unterstützung des Freiwilligen-Zentrums für ehrenamtlich zu bewältigende Aufgaben zu nutzen, um neue Personen über neue Zugänge für ehrenamtlich/freiwillige Tätigkeit zu interessieren.²³⁷

Mit der Zusammenarbeit in einem „Verbund Freiwilligen-Zentren im DCV“ soll der bisher erreichte Standard in den neuen Zugängen zum Ehrenamt/zur Freiwilligentätigkeit gesichert und weiterentwickelt werden. Dabei wird der Wunsch artikuliert, nach Möglichkeit eine gemeinsame Verbundgründung mit dem Diakonischen Werk anzustreben, da vor Ort bei Freiwilligen-Zentren (Trägerschaft Caritas) und Freiwilligen-Zentralen (Trägerschaft Diakonie) Mitträgerschaften oder enge Kooperationen zwischen Caritasverband und Diakonischem Werk praktiziert werden. Eine gemeinsame Verbundgründung auf Bundesebene würde daher das strukturelle Pendant zur örtlichen Kooperationslage darstellen.

Um die Weiterführung der Arbeit auf Bundesebene nach Beendigung der Modellphase bis zur Gründung eines Verbunds Freiwilligen-Zentren zu sichern, hatte das Abschlussplenium des Modellverbunds in 1999 eine „Kontaktgruppe Verbund Freiwilligen-Zentren“, bestehend aus je einem Vertreter der Freiwilligen und Beruflichen aus den Freiwilligen-Zentren, einem Vertreter der Träger, der Diözesanreferenten, das frühere Leitungsteam des Modellverbunds, gewählt. Zu den Aufgaben der Kontaktgruppe gehören die Begleitung der Abschlussarbeiten zum Modellverbund, die Regelung des Übergangs bis zur Gründung des Verbunds, Erarbeitung eines Designs für einen Verbund, Aufstellung von Kriterien zu einem Verbundsbeitritt, Vorbereitung von sondierenden und

237 Der Beschlusstext ist veröffentlicht in: Neue Caritas, 7/8/2000.

konstituierenden Treffen zur Verbundgründung, Beantwortung von Anfragen.

Zum Zeitpunkt der Schlussredaktion des Abschlussberichtes im Sommer 2000 deutet alles darauf hin, dass die Verbundgründung im November 2000 erfolgen kann. Bislang haben etwa 40 Freiwilligen-Zentren Interesse an der Mitgliedschaft an einem Verbund Freiwilligen-Zentren im DCV oder gemeinsam mit dem Diakonischen Werk artikuliert.

„Der Aufbruch in eine Bürgergesellschaft ist unabdingbar“, so L. Ross²³⁸. Diese „Bürgergesellschaft steht und fällt (jedoch) damit, ob sie ihren Gliedern jene sinnstiftenden Überzeugungen und für das Zusammenleben unabdingbaren Werte zu vermitteln vermag, die ein Leben in Würde und die Entfaltung einer reichhaltigen Kultur ermöglichen...“ Der Sozial- und Kulturstaat kann sich aber nur dann voll entfalten, wenn ihn eine möglichst große Zahl von Bürger/innen – die sich als „Subjekte, Träger und Ziel allen gesellschaftlichen Zusammenlebens“ verstehen – durch ihr freiwilliges Engagement mittragen und mitgestalten.

238 Vgl. Roos (2000, S.12-15).

6 Empfehlungen für die Institutionalisierung von Freiwilligen-Zentren

Ohne redliche Bestandsaufnahmen, ohne überzeugende Visionen und ohne die Bereitschaft, fundierte und bahnbrechend- kreative Wege „einzuschlagen“, lässt sich kein geografisches Gebäude urbar machen und kultivieren, eben so wenig kann man im sozialen Umfeld angemessene Formen des zwischenmenschlichen Miteinanders finden oder gar eine Kultur des Sozialen stiften. Der Strukturwandel der Moderne hat die Lebensverhältnisse von Einzelnen und Gesellschaft grundlegend verändert, dennoch wäre es fatal und kontraproduktiv, wollte man sich vom Gespenst einer „Gesellschaft der Ichlinge“²³⁹ schrecken lassen. Ebenso unrealistisch wäre indes – angesichts der gewonnenen individuellen Freiräume – die Erwartung, die „Arbeit tun die Anderen“²⁴⁰. Die aktuellen, absehbaren und zu erwartenden Herausforderungen bedrängen uns alle und machen schnell deutlich, dass sie keiner je für sich allein zu meistern vermag. Insofern kann eine menschenwürdige Gesellschaft mit bzw. in Zukunft letztlich nur eine solidarische „verantwortungsbe- wußte Bürgergesellschaft“²⁴¹ sein.

Jener Strukturwandel hat auch das ehrenamtliche/freiwillige Engage- ment sowie die Arbeit all der Organisationen und Gruppen erfasst, die auf die Mitwirkung von Freiwilligen zählen und angewiesen sind. In be- sonderem Maße ist davon auch der Deutsche Caritasverband als größ- ter Träger der freien Wohlfahrtspflege in Deutschland betroffen. Tradition- onell mit den Problemen und Fragestellungen des Zusammenwirkens von beruflichem und freiwilligem sozialen Engagement vertraut, muss es künftig jedoch gleichermaßen um die Erhaltung bisher bewährter Strukturen dort gehen, wo dies möglich ist, aber auch um eine Anpas- sung, Ergänzung und Ausweitung von Engagementfeldern und dazu erforderlichen Strukturen, dort, wo dies nötig ist. Insofern macht eine Bewertung des mit der Idee der Freiwilligen-Zentren verbundenen An- satzes nur dann Sinn, wenn man diese Arbeit auch in den gesamten Zusammenhang gesellschaftlicher und verbandlicher Aktivitäten einord- net. Nicht das „Ersetzen“ von beruflichen Kräften durch freiwillig sozial Engagierte, sondern die jeweils gegenseitige Ergänzung und eine sich daraus möglicherweise ergebende Orientierung an neuen Funktionen von beruflichen und freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht dabei im Vordergrund.

239 Keupp (2000).

240 Scheslisky (1975).

241 Roos (2000).

Zu verfolgen wäre in diesem Zusammenhang unter anderem auch die Frage, inwieweit Berufliche ihre professionellen Kompetenzen in der Gestaltung von Hilfebeziehungen stärker moderatorisch und netzwerkbezogen zur Geltung bringen, während Freiwillige etwa eher projektbezogen in die Organisation von lebensweltlichen Unterstützungsleistungen integriert werden könnten. Die Beurteilung der Modernisierungsleistungen durch Freiwilligen-Zentren in Trägerschaft von Wohlfahrtsverbänden darf sich mithin nicht nur auf die Leistungen eines technologisch verstandenen „Freiwilligen-Managements“ beziehen; mit der Abbildung von Vermittlungszahlen alleine würde man den vielfältigen ‚Anstiftungsmöglichkeiten‘ der Freiwilligen-Zentren für eine Kultur des Sozialen nicht gerecht werden.

Insgesamt gesehen sind die mit der Konzeption des Modellverbundes verknüpften Zielsetzungen durchaus realistisch. Sie lassen sich mit den gewählten Vorgehensweisen und Strukturen im Rahmen von Wohlfahrtsverbänden durchaus erreichen. Einige weiterführende Folgerungen und Empfehlungen seien am Ende dieser Studie formuliert.

6.1 Lobby für Freiwillige

Freiwilliges soziales Engagement ist eine gesellschaftsrelevante Arbeit und daher keineswegs „umsonst“ zu haben. Die von den Zentren ausgehende Förderung des Engagements muss auf grundlegende Einhaltung von wichtigen Kriterien aufbauen, hierzu zählen neben der Kostenerstattung der Auslagen, die sich aus dem Engagement ergeben, auch die Klärung versicherungsrechtlicher Aspekte. Gerade hierin liegt aber auch ein Aspekt, der die Freiwilligen-Zentren zu einem „Sprachrohr“ für die Förderung des freiwilligen sozialen Engagements macht; dazu gehört auch das Drängen auf eine intergenerationelle Zusammenarbeit.

6.2 Konzeptionelle Erfordernisse

Die Förderung des freiwilligen sozialen Engagements erfordert die Berücksichtigung von Rahmenbedingungen insbesondere des Zugangs und des Erhaltes von Engagementpotenzialen, die in der Konzeption der Freiwilligen-Zentren in Form der Engagementbereiche Vermittlung, Forum und Werkstatt zum Ausdruck kommen. Nur die Berücksichtigung

aller drei Engagementfelder wird langfristig Anforderungen zur nachhaltigen Entwicklung einer Bürgergesellschaft gerecht werden können.

6.3 Kontinuierlicher Kontakt zu Freiwilligen

Die Feststellung, dass freiwilliges soziales Engagement heute oft zeitlich begrenzt ist und eher „fallweise“ erfolgt, bedarf der Suche nach Mitteln und Wegen des „Kontakthaltens“, ohne dass hiermit zwangsläufig ein permanentes Engagement verbunden sein muss. Entsprechende Formen könnten sehr unterschiedlich sein, etwa durch Zeitschriften, Rundschreiben, Berichte über aktuelle Aktivitäten, „offene Cafes“ u.a..

6.4 Politische Arbeit

Freiwilligen-Zentren stellen auf Grund ihres organisationsübergreifenden Ansatzes eine Möglichkeit dar, einem bürgerschaftlichen Engagement in der lokalen Politik insgesamt Beachtung zu verschaffen. Die Aktivierung und Entfaltung solcher lokaler „politischer Funktionen“ werden für das Fortbestehen der Zentren und für den weiteren Aufbau einer Bürgergesellschaft immer wichtiger.

Freiwilligen-Zentren sollen Ausgangspunkt für ähnliche Einrichtungen im Umfeld sein, um auf Grund ihrer Erfahrungen weitere Zentren entstehen zu lassen bzw. zu motivieren, die Idee des freiwilligen sozialen Engagements flächendeckend zu fördern und zu verbreiten.

6.5 Veränderte Anforderungen an berufliche Mitarbeit im Freiwilligen-Bereich

Der konzeptionelle Ansatz der Freiwilligen-Zentren lässt neue fachliche Anforderungen an die beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen, die Bedeutung für die zukünftige Auswahl entsprechender Fachkräfte haben müssen. In diesem Zusammenhang ist auf die Wichtigkeit der Zusammenarbeit mit Hochschulen hinzuweisen, ebenso bedeutsam ist die Bereitstellung von Praktikumsstellen.

6.6 Von Europa lernen

Die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene ist auf Grund der langjährigen Erfahrungen in anderen Ländern von großer Bedeutung für die weitere Entwicklung des bürgerschaftlichen freiwilligen Engagements in Deutschland. Daher wird empfohlen, entsprechende (teilweise bereits vorhandene) Kontakte und Kooperationen mit Freiwilligen-Zentren und ähnlichen Einrichtungen in den europäischen Nachbarländern intensiver zu nutzen.

6.7 Verbandliche Modernisierung durch Freiwilligen-Arbeit

Freiwilligen-Zentren sind ein möglicher Weg der Modernisierung wohlfahrtsverbandlicher Organisationsentwicklung. Der Ansatz des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren kann seine Wirkung jedoch nur dann entfalten, wenn er Teil eines fachpolitischen Diskurses über Modernisierungsanforderungen und -möglichkeiten wird. Die bisherigen Erfahrungen mit dem Modellverbund können/müssen zum Ausgangspunkt für solch einen Diskurs werden.

6.8 Freiwilligen-Arbeit im kirchlichen Raum: Brücken schlagen

Caritative Arbeit wird nicht nur in Form der verbandlichen, sondern auch der pfarrlichen Arbeit geleistet. Gerade die Arbeit der Freiwilligen-Zentren kann hier eine wichtige Brücke bauen. Dies setzt aber ein Aufeinanderzugehen voraus. Von Seiten der Freiwilligen-Zentren muss das Angebot der Zusammenarbeit erfolgen, von Seiten der Pfarrgemeinden ist es notwendig, Bereiche zu suchen und zu benennen, in denen etwas getan werden könnte oder sollte.

6.9 Verbandliche Vernetzung durch Freiwilligen-Arbeit

Der allgemeine Ansatz der Freiwilligen-Zentren legt es nahe, Erfahrungen nicht nur auf die zukünftige Arbeit der Caritasverbände zu beziehen, sondern auch weitere Einrichtungen der Kirche in zukünftige Überlegungen mit einzubeziehen. Dies gilt, über die Fachverbände der Caritas hinaus, insbesondere für die Zusammenarbeit mit Pfarrgemeinden, aber auch für Verbände wie Kolping und KAB, ebenso für die Ju-

gendverbände. Gerade in der Zusammenarbeit mit diesen Verbänden ergeben sich Zugänge zu bestimmten Gruppen in der Bevölkerung, wie etwa Jugendliche, Männer, oder Menschen ohne Arbeit, deren verstärkte Einbindung in Bereiche des freiwillig sozialen Engagements bisher nur in Ansätzen gelungen ist.

6.10 Beratung, Qualifizierung und Begleitung von Freiwilligen

Für das Gelingen von Vermittlungen im Sinne einer optimalen Passung von freiwilligem und konkretem Engagement ist eine personenspezifische Engagementberatung von Freiwilligen unverzichtbar.

Freiwillig sozial Engagierte sollten Qualifizierungsangebote erhalten und Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches mit Beruflichen und anderen Freiwilligen.

6.11 Freiwillige und Organisationen

Freiwillige sollten – sofern sie dies wünschen – bei der Aufnahme ihres Engagements in einer neuen Organisation begleitet werden. Das Freiwilligen-Zentrum stellt sich hier als Moderator zur Verfügung und wirkt bei den Organisationen auf geeignete Rahmenbedingungen für Freiwillige hin (wie: Versicherung, Ersetzung von Auslagen, Mitsprache, Schulungen, fester Ansprechpartner u.a.).

6.12 Freiwilliges Bürgerengagement nicht zum Null-Tarif

Wenn Freiwilligen-Zentren zum einen ein qualifiziertes Dienstleistungsangebot für engagementbereite Bürger/innen bereit stellen sollen und zum Weiteren als gesellschaftspolitische Initiatoren zur Förderung von Bürgerengagement wirken sollen, müssen sie auf Dauer personell und materiell auf solide Grundlagen gestellt werden. Wer eine solche moderne Infrastruktur zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements einrichten will, muss in ausreichendem Umfang Personal- und Sachmittel investieren. Die soziale Infrastruktur ist – wie das freiwillige Engagement auch – nicht zum Null-Tarif zu haben.

Die moderne offene Gesellschaft gerät damit natürlich auch in die Gefahr – weil sie Interessenwahrnehmungen (zu Recht) als legitime Elemente der Demokratie erachtet – Tendenzen von „Kartellierung“ verfügbarer materieller Ressourcen und einer „Fragmentierung“ ihrer Mitglieder Vorschub zu leisten. „Freiwilligen-Zentren bieten (hingegen) ... ein(en) institutionelle(n) Anreiz zur Kooperation an, wenn dort themenbezogen sowohl Freiwillige mobilisiert als auch gemeinschaftliche Angebotsformen der Träger initiiert werden ... (Unter) politisch moderierter Beteiligung aller Wohlfahrtsverbände ... (könnten Freiwilligen-Zentren) das kontraproduktive Wechselspiel von Kartellierung und Fragmentierung ... durchbrechen. An solchen Formen könnte (müsste) sich (auch) die Politik direkt und indirekt beteiligen“²⁴², wenn die Vision einer zukunftsfähigen Bürgergesellschaft Realität werden soll.

242 Keupp (2000, S.89 f.).

Anhang

Messinstrumente

Interne Evaluation

- A Erhebungsbögen
- A 1 Erhebungsbogen: Vermittlungsdokumentation
- A 2 Erhebungsbogen: Kontaktdokumentation „Kooperation mit dem lokalen Umfeld“
- A 3 Erhebungsbogen: Einzelinteressent/in
- B Raster für Halbjahresberichte
- C Raster für Zwischen- und Abschlussbilanz

Externe Evaluation

- A Untersuchungsdaten
- A 1 Befragung der freiwillig Engagierten
- A 2 Befragung der beruflich Engagierten
- A 3 Befragung der Institutionen
- B Fragebögen
- B 1 Fragebogen für freiwillig/ehrenamtlich tätige Mitarbeiter/innen
- B 2 Fragebogen für berufliche Mitarbeiter/innen
- B 3 Fragebogen für Organisationen und Einrichtungen
- B 4 Telefonbefragung von Entscheidungsträger/innen

Anmerkung:

Die Raster für die Erstellung der Halbjahresberichte sowie der Zwischen- und Abschlussbilanz können beim Deutschen Caritasverband erfragt werden.

Interne Evaluation

A 1 Vermittlungsdokumentation im Zeitraum Arbeitsaufnahme

Freiwilligen-Zentrum _____ Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme des Freiwilligen-Zentrums: _____

Leistungen	Gesamtzahlen seit Arbeitsaufnahme	
Vermittlungen intern		←
Vermittlungen an externe Organisation		← bitte nach Ihren Vermittlungsleistungen differenzieren
Vermittelt an Gruppe		←
soziale Engagementfelder		
kulturelle Engagementfelder		
ökologische Engagementfelder		← bitte nach Engagementfeldern unterscheiden
politische Engagementfelder		←
pastorale/ religiöse Engagementfelder		
sportliche Engagementfelder		
sonstige Engagementfelder		
männlich		←
weiblich		
unter 18 Jahre		
19 bis 25 Jahre		← bitte Zahl der Vermittelten nach Alter eintragen
26 bis 35 Jahre		
36 bis 45 Jahre		←
46 bis 55 Jahre		
56 bis 65 Jahre		
über 66 Jahre		
davon erwerbstätig		← bitte Zahl der Vermittelten nach Erwerbsstatus ermitteln!
davon nicht erwerbstätig (Hausfrau, Ausbildung, Pension)		←
davon arbeitslos		
waren bereits freiwillig tätig		← bitte Zahl nach bisherigem ehrenamtlichen Engagement ermitteln
waren aktuell nicht freiwillig tätig		←

A 2 Kontaktdokumentation „Kooperation mit dem lokalen Umfeld“

Erhebungszeitraum: 1. Juli bis 31. Juli 1997

Freiwilligen-Zentrum _____

Mitarbeiter/in : _____

BogenNr: _____

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Erstkontakt										
Folgekontakt										
Telefonisch										
Schriftlich										
Persönlich										
informiert über Arbeit des Freiwilligen-Zentrums										
informiert über freiwilliges Engagement allgemein										
Vorbereitung/Durchführung gemeinsamer Veranstaltungen										
beraten bezüglich Engagementförderung										
Klärungen in Zusammenhang mit einer Vermittlung										
unterstützt bei Ressourcenbeschaffung										
unterstützt bei inhaltlicher Arbeit										
Gemeinsame konzeptionelle Arbeit/ Abstimmung gem. Vorgehens in der Engagementförderung										
sonstige Kooperationsinhalte *)										
Medien (print/Hörfunk/TV)										
politische Parteien und Verbände										
regionaler politischer Mandatsträger										
Überregionaler politischer Mandatsträger										
Einrichtungen der Stadt-/Kreisverwaltung										
Wirtschaft										
Einrichtung des Caritasverbandes										
kath. soziale Dienste und Einrichtungen										
katholische Kirche(ngemeinde)										
Evang. Kirche(ngemeinde)										
andere Wohlfahrts- und Sozialverbände										
Bildungs-Einrichtung										
Kultur-Einrichtung										
Organisation/Gruppe im ökologischen Bereich										
Sportverein/-verband										
Einrichtung der Engagement-/Selbsthilfeförderung										
Freiwilligen-Gruppe im Freiwilligen-Zentrum										
externe selbstorganisierte Hilfeeinheit										
Psychosoziale Selbsthilfeeinheit										
sonstiger Kooperationspartner *)										

*) Bitte helfen Sie uns dabei, die Kontaktdokumentation zu verbessern, und benennen Sie Ihre „sonstigen Leistungen“ und Ihre „sonstigen Kooperationspartner“ im Einzelnen auf dem beigefügten Zusatzblatt. Herzlichen Dank!

A 3 Kontaktdokumentation Einzelinteressent/in

Freiwilligenzentrum _____

Mitarbeiter/in : _____

BogenNr: _____

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Erstkontakt										
Folgekontakt										
telefonisch										
schriftlich										
persönlich										
informieren (bis 15 min.)										
beraten (ab 15 min.)										
vermittelt intern										
vermittelt an externe Organisation										
vermittelt an Gruppe										
Unterstützung bei Gruppengründung										
vermittelt an einzelnen Hilfebedürftigen										
Engagement-begleitung										
sonstige Leistung										
soziales Engagement										
kulturelles Engagement										
ökologisches Engagement										
politisches Engagement										
religiöses Engagement										
sportliches Engagement										
sonstiges Engagement										
männlich										
weiblich										
unter 18 Jahre										
19 bis 25 Jahre										
26 bis 35 Jahre										
36 bis 45 Jahre										
46 bis 55 Jahre										
56 bis 65 Jahre										
über 66 Jahre										
erwerbstätig										
nicht erwerbstätig (Hausfrau, Ausbildung, Pension)										
arbeitslos										
bereits freiwillig tätig										
aktuell nicht freiwillig tätig										

A 1

Untersuchungsdaten Befragung der freiwillig Engagierten

Befragter Personenkreis

Freiwillige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Freiwilligen-Zentren des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten von den insgesamt 16 Zentren die folgenden Zentren ihre Arbeit aufgenommen und wurden in die Untersuchung einbezogen: Mönchengladbach, Augsburg, Greifswald, Saalfeld, Waldshut-Tiengen, Hamburg, Braunschweig, Leverkusen, Rüsselsheim, München-Freimann, Geldern, Herne und Trier.

Zusammensetzung der Stichprobe

Insgesamt wurden 197 Personen befragt, darunter

Geschlecht:

Frauen	151
Männer	46

Altersgruppen:

Bis 30 Jahre	26
31 bis 45 Jahre	45
46 bis 60 Jahre	78
älter als 60 Jahre	48

Auswahlverfahren

Die Befragten wurden durch Zufall aus der Gesamtheit der im Befragungszeitraum von den Leitungen der einzelnen Zentren erreichbaren freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgewählt.

Art der Interviews

Die Befragung wurde schriftlich nach einem einheitlichen, umfangreichen Frageformular vorgenommen, es wurden dabei sowohl offene, als auch geschlossene Frageformulierungen benutzt.

Termin der Befragung

Die Befragung wurde im Februar - März 1998 durchgeführt.

A 2

Untersuchungsdaten Befragung für berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Befragter Personenkreis

Berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Praktikanten und Praktikantinnen aus den Freiwilligen-Zentren des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten von den insgesamt 16 Zentren die folgenden Zentren ihre Arbeit aufgenommen und wurden in die Untersuchung einbezogen: Mönchengladbach, Augsburg, Greifswald, Saalfeld, Waldshut-Tiengen, Hamburg, Braunschweig, Leverkusen, Rüsselsheim, München-Freimann, Geldern, Herne und Trier.

Zusammensetzung der Stichprobe

Insgesamt wurden 32 Personen befragt, darunter

Geschlecht:

Frauen	25
Männer	7

Auswahlverfahren

Es handelt sich bei der Befragung um eine Totalbefragung aller beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Zentren des Modellverbundes.

Art der Interviews

Die Befragung wurde schriftlich nach einem einheitlichen, umfangreichen Frageformular vorgenommen, es wurden dabei sowohl offene, als auch geschlossene Frageformulierungen benutzt.

Termin der Befragung

Die Befragung wurde im Mai - Juni 1998 durchgeführt.

A 3

Untersuchungsdaten Befragung von Vertreterinnen und Vertretern der Institutionen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten

Befragter Personenkreis

Vertreterinnen und Vertreter von Einrichtungen und Institutionen, die mit den Freiwilligen-Zentren des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes zusammenarbeiten. Zum Zeitpunkt der Befragung hatten die folgenden Zentren ihre Arbeit aufgenommen und wurden in die Untersuchung einbezogen: Mönchengladbach, Augsburg, Greifswald, Saalfeld, Waldshut-Tiengen, Hamburg, Braunschweig, Leverkusen, Rüsselsheim, München-Freimann, Geldern, Herne, Trier, Dillenburg, Forchheim und Esslingen.

Zusammensetzung der Stichprobe

Insgesamt wurden 156 Vertreterinnen und Vertreter von Einrichtungen und Institutionen befragt, darunter

Funktion:

Leitung	79
Geschäftsführung	20
Vorsitz	22
Mitarbeit	35

Auswahlverfahren

Die Befragten wurden durch Zufall aus der Gesamtheit der im Befragungszeitraum von den Leitungen der einzelnen Zentren erreichbaren Vertreterinnen und Vertreter der Einrichtungen und Institutionen ausgewählt.

Art der Interviews

Die Befragung wurde schriftlich nach einem einheitlichen, umfangreichen Frageformular vorgenommen, es wurden dabei sowohl offene, als auch geschlossene Frageformulierungen benutzt.

Termin der Befragung

Die Befragung wurde im Juni – Juli 1998 durchgeführt.

Modellverbund Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes

Fragebogen für freiwillig/ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

In einem ersten Teil der Befragung geht es zunächst einmal darum, herauszufinden, wie wichtig und bedeutsam die freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeit und das Engagement für Sie ist, d.h. warum Sie sich engagieren.

1. Verstärkt wird derzeit darüber diskutiert, inwieweit es notwendig und möglich ist, Menschen, die sich für das Gemeinwesen einsetzen, zu unterstützen und deren Arbeit zu fördern. Einmal ganz allgemein gefragt: Für wie wichtig halten Sie es denn, daß sich Menschen bei uns freiwillig für ein Gemeinwesen einsetzen, daß sie sich engagieren?

- | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) sehr wichtig | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) |
| b) ziemlich wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) eher wichtig | | | | | | | |
| d) eher nicht wichtig | | | | | | | |
| e) kaum wichtig | | | | | | | |
| f) gar nicht wichtig | | | | | | | |
| g) weiß nicht | | | | | | | |

2. Und was würden Sie meinen: Ist es notwendig, solch ein freiwilliges Engagement von Seiten der Gesellschaft stärker zu unterstützen und zu fördern?

- | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) sehr wichtig | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) |
| b) ziemlich wichtig | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) eher wichtig | | | | | | | |
| d) eher nicht wichtig | | | | | | | |
| e) kaum wichtig | | | | | | | |
| f) gar nicht wichtig | | | | | | | |
| g) weiß nicht | | | | | | | |

3. Wie wichtig ist Ihnen ganz persönlich, sich freiwillig engagieren zu können; könnten Sie dies auf der nachfolgenden Skala einmal angeben? (0 bedeutet "überhaupt nicht wichtig", 9 bedeutet "sehr wichtig")

- | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------------|--|--|--|--|-----------------|
| Überhaupt
nicht
wichtig | | | | | | | | | | zum Teil
wichtig | | | | | sehr
wichtig |
| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | | | | |



4. Es gibt ja verschiedene Meinungen über die Bedeutung eines freiwilligen Engagements, welcher Meinung würden Sie zustimmen?

	stimmt	stimmt teilweise	stimmt nicht
a) Ohne freiwilliges Engagement werden zukünftig viele wichtige Aufgaben in der Gesellschaft nicht mehr erfüllt werden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ohne freiwilliges Engagement fehlt es an Wärme in der Gesellschaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Freiwilliges Engagement bietet etwas anders an, etwas, was von bezahlten Professionellen nicht geleistet werden kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wenn der Staat alle seine Pflichten erfüllen würde, sollte freiwilliges Engagement nicht nötig sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Jeder hat eine moralische Verpflichtung, sich nach seinen Möglichkeiten freiwillig für das Gemeinwesen zu engagieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Freiwilliges Engagement ist eine Bedrohung für bezahlte Arbeit und wird zu Kürzungen der öffentlichen Ausgaben benutzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Freiwilliges Engagement hilft Menschen, eine aktive Rolle in einer demokratischen Gesellschaft zu übernehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Organisationen, die mit freiwillig engagierten Menschen arbeiten, sind gewöhnlich amateurhaft und nicht professionell.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Einmal abgesehen von Ihrer derzeitigen freiwilligen Tätigkeit - waren Sie auch schon früher, in anderen Bereichen engagiert?

ja

▼

Wenn ja, könnten Sie Beispiele nennen?

.....

.....

.....

nein

▼

Wenn nein, warum nicht? (mehrere Antworten möglich)

	ja	nein
a) Wollte mich an keinen Verein, Organisation oder Gruppe fest binden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Brauchte einen Anstoß.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Hatte aus beruflichen Gründen keine Zeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Hatte aus familiären Gründen keine Zeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Hatte andere Gründe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



6. Es mag ja verschiedene und vor allem viele Gründe dafür geben, warum man sich freiwillig engagiert, warum man sich für andere einsetzt. Was würden Sie sagen, welche Gründe waren, bezogen auf Ihr derzeitiges freiwilliges Engagement, für Sie zutreffend ?

	trifft nicht zu		trifft zum Teil zu		trifft voll zu
a) Ich wollte eine nette Gemeinschaft finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich freute mich darauf, Menschen kennenzulernen und Bekanntschaften zu schließen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ich suchte nach einer abwechslungsreichen Freizeitbeschäftigung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Mir ging es um Erfahrungen mit schwierigen Situationen, wie ich in solchen Situationen reagiere, reizte mich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Ich wollte durch aktives Handeln Erfahrungen über mich sammeln, insbesondere im Hinblick auf mein soziales Engagement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ich wünschte mir, daß andere meinen Einsatz anerkennen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Ich fühle mich verpflichtet, in Not geratene Menschen zu helfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Die sinnvolle Tätigkeit im Zusammenhang mit einem freiwilligen Engagement war für mich das Entscheidende.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Ich wollte mich für die Gemeinschaft nützlich machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Ich fühle mich verpflichtet, Menschen, denen es schlechter geht als mir, zu helfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Berichte über Einsätze und Aktivitäten des Freiwilligen-Zentrums haben mein Interesse geweckt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Ich wollte mit Menschen zusammenkommen, die Courage beweisen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Ich stellte es mir angenehm vor, meinen Freunden von meiner Mitarbeit zu berichten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Das Engagement war dadurch mitbestimmt, daß die damit verbundene Tätigkeit Anerkennung in der Öffentlichkeit findet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Für mich waren religiöse Gründe ausschlaggebend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Ich wollte meine Kenntnisse und Fähigkeiten sinnvoll anwenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) Ich wollte meine vorhandenen beruflichen Fähigkeiten erhalten oder vertiefen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) Mir ging es um eine sinnvolle Überbrückung der Arbeitslosigkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s) Ich wollte eigene Bedürfnisse und Interessen verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t) Ich wollte etwas Neues lernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u) Ich wollte einmal etwas ganz anderes als früher tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v) Ich wollte eine zusätzliche Einkommensquelle haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42008



7. Wie ist das eigentlich, sind die Menschen aus Ihrer näheren Umgebung an dem interessiert, was Sie freiwillig tun?

	sind sehr interessiert	sind teilweise interessiert	sind nicht interessiert
a) Familienangehörige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Freunde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Bekannte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Arbeitskollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Nachbarn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Gehen wir nochmals genauer auf die Familie ein: Wird Ihr freiwilliges Engagement von Ihrer Familie mitgetragen?

a) Ja, mein Engagement wird mitgetragen, ich werde von der Familie unterstützt.		a)	b)	c)	d)
b) Mein Engagement wird teilweise mitgetragen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Nein, mein Engagement wird nicht oder kaum von der Familie unterstützt.					
d) Ich lebe alleine, habe keine Familie.					

Eine für zukünftige Planungen sehr wichtige Frage bezieht sich auf die mögliche Funktion und Bedeutung von Freiwilligen-Zentren. Während solche Zentren in anderen europäischen Nachbarländern schon lange Zeit bestehen, fehlen bei uns Erfahrungen mit solchen Zentren.

9. Im Zusammenhang mit Ihrem freiwilligen Engagement/ Ihrer freiwilligen Tätigkeit sind Sie auf die Arbeit eines Freiwilligen-Zentrums gestoßen. Wie sind Sie auf dieses Zentrum aufmerksam geworden, können Sie sich daran noch erinnern? (mehrere Antworten möglich)

	ja	nein
a) durch die Tageszeitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) andere Zeitung (etwa ein Wochenblatt, Gemeindeblatt, Kirchenzeitung) oder Zeitschriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Handzettel/Broschüren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Radio/Fernsehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Bekannte/ Freunde/ Familie/ Nachbarn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Zufall, beim Vorbeigehen an der Geschäftsstelle/Zentrum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Hinweis aus Pfarrgemeinde/Pfarrer/Pfarrbüro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

anderes und zwar

.....

10. An welchem Ort, in welcher Stadt oder Gemeinde befindet sich dieses Freiwilligen-Zentrum?

.....

42008



11. Freiwilligen-Zentren können ja verschiedene Aufgaben übernehmen. Welche Aufgaben sollten Ihrer Meinung nach im Vordergrund der Arbeit von Freiwilligen-Zentren stehen?

	nicht wichtig	teils/teils	sehr wichtig
a) Informationen über Arbeit und Funktion von Freiwilligen-Zentren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Information und Beratung von interessierten Personen, die sich engagieren möchten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Informationen und Beratungen von Institutionen und Pfarrgemeinden, die mit Freiwilligen-Zentren zusammenarbeiten wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Information und Beratung von Gruppen, die sich für etwas einsetzen/engagieren wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Vermittlung von Freiwilligen an Institutionen, die Freiwillige benötigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Plattform für den Austausch von Informationen, Erfahrungen und Meinungen der Freiwilligen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Einrichtung, die Verbindungen zu ähnlichen Zentren herstellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Interessenvertretung von Freiwilligen gegenüber Institutionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Interessenvertretung von Freiwilligen gegenüber Ämtern und Behörden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Interessenvertretung von Freiwilligen in der Gesellschaft insgesamt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Fortbildung und Weiterbildung von Freiwilligen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Organisation, die versicherungsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit freiwilligen Tätigkeiten abklärt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Koordinierungsstelle für Projekte und soziale Aktionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Orte, an denen Selbsthilfegruppen entstehen können und unterstützt werden (konzeptionelle und praktische Unterstützungsleistungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Organisationen, die Sachmittel und Räume für Freiwillige oder selbstorganisierte Gruppen zur Verfügung stellen oder bei der Suche nach entsprechenden Ressourcen behilflich sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung des freiwilligen Engagements (z.B. Pressearbeit, aber auch gemeinsame Informationsveranstaltungen mit anderen Organisationen zur Förderung des freiwilligen Engagements).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) anderes:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

und zwar:

.....

.....

12. Kommen wir einmal auf die ersten Kontakte mit dem Freiwilligen-Zentrum zu sprechen. Hatten Sie zu jenem Zeitpunkt konkrete Vorstellungen über die Art eines möglichen künftigen freiwilligen Engagements?

- a) Hatte sehr konkrete Vorstellungen davon, was ich tun wollte.
- b) Hatte keine festen Vorstellungen darüber, was ich tun wollte.
- c) Hatte überhaupt keine Vorstellungen darüber, was ich tun wollte, wollte mich erst einmal informieren.
- d) Weiß ich nicht mehr, kann ich nicht sagen.

a) b) c) d)

42008



13. Freiwilligen-Zentren verstehen sich ja nicht nur als Beratungs- und Förderungseinrichtungen für soziales Engagement, sondern auch als Einrichtungen, die zwischen Menschen, die sich engagieren möchten und Organisationen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten wollen, vermitteln. Fand in Ihrem Fall solch eine Vermittlung statt?

- | | | | |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| a) Ja, eine Vermittlung über das Freiwilligen-Zentrum kam zustande. | a) <input type="checkbox"/> | b) <input type="checkbox"/> | c) <input type="checkbox"/> |
| b) Eine Vermittlung ist vorgesehen, kam bis jetzt aber noch nicht zustande. | ▼ | | ▼ |
| c) Nein, eine solche Vermittlung ist nicht vorgesehen. | weiter mit Frage 15 | | weiter mit Frage 15 |

14. Wenn eine Vermittlung vorgesehen ist, bisher aber noch nicht zustande kam, an was liegt dies? (mehrere Antworten möglich)

- | | ja | nein |
|--|--------------------------|--------------------------|
| a) Das Freiwilligen-Zentrum ist zu wenig aktiv. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Die Angebote des Freiwilligen-Zentrums sind zu wenig bekannt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Es gibt zu wenig Einrichtungen/Organisationen, die bereit sind, mit Freiwilligen zusammenzuarbeiten. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Mir fehlen notwendige Qualifikationen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Meine Vorstellungen und die Vorstellungen von Organisationen die mit Freiwilligen zusammenarbeiten wollen, passen nicht zusammen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Andere Gründe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

15. Neben den bereits erwähnten Aufgaben haben Freiwilligen-Zentren auch das Ziel, die Arbeit von selbstorganisierten Gruppen, die sich engagieren möchten, zu fördern und zu unterstützen. Wie war das in Ihrem Fall, ging es da um solche Fragen der Förderung und Unterstützung einer Gruppierung?

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| a) ja <input type="checkbox"/> | b) nein <input type="checkbox"/> |
| | ▼ |
| | weiter mit Frage 17 |

16. Wenn es um Unterstützung solch einer Gruppe ging, welche Hilfestellung stand im Vordergrund? (mehrere Antworten möglich)

- | | ja | nein |
|---|--------------------------|--------------------------|
| a) Mithilfe beim Aufbau der Gruppe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Unterstützung durch Herstellen von Kontakten zu anderen Einrichtungen, Ämtern, Organisationen, Personen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Unterstützung in Form von sachlichen Ressourcen, wie Arbeitsräume, Büros, Telefon, Faxgeräte, Kopierer. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Unterstützung fachlicher Art, etwa durch Mitarbeit von hauptberuflichen Fachkräften. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Finanzielle Unterstützung, Hilfe bei Finanzierungsanträgen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) anderes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

17. Freiwilligen-Zentren verstehen sich auch als Plattform für den Austausch von Informationen von freiwillig Engagierten. Gibt es solch ein Angebot in Ihrem Freiwilligen-Zentrum?

- | | | | |
|---------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| a) ja | a) <input type="checkbox"/> | b) <input type="checkbox"/> | c) <input type="checkbox"/> |
| b) nein | | | |
| c) weiß nicht | | | |



18. Bietet das Zentrum Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für freiwillig Engagierte an?

- | | | | |
|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ja | a) | b) | c) |
| b) nein | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) weiß nicht | | | |

19. Haben Sie derzeit Kontakte zum Freiwilligen-Zentrum?

- | | | | |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ja, regelmäßig | a) | b) | c) |
| b) ab und zu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) selten, nie | | | |

20. Um was geht es bei diesen Kontakten mit dem Freiwilligen-Zentrum? (mehrere Antworten möglich)

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| | ja | nein |
| a) allgemeine Beratung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Vermittlung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Unterstützung einer selbstorganisierten Gruppe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Informationsaustausch mit anderen freiwillig Engagierten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Weiterbildung/Fortbildung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) arbeite als Freiwillige/Freiwilliger im Zentrum mit. anderes und zwar: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

21. Wie bewerten Sie die Arbeitsbedingungen im Freiwilligen-Zentrum: Welchen Eindruck haben Sie gewonnen?

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | gut | es geht | schlecht |
| a) vorhandenen Räumlichkeiten des Zentrums: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Erreichbarkeit des Zentrums: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) äußerer Eindruck des Gebäudes, in dem sich das Zentrum befindet: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Büroausstattung: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

22. Das Freiwilligen-Zentrum, mit dem Sie zusammenarbeiten, wird mitgetragen vom Deutschen Caritasverband, also einem Teil der katholischen Kirche. Ist diese Zugehörigkeit zur Kirche für Sie wichtig?

- | | | | | | |
|--------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ja, ist für mich wichtig | | | | | |
| b) ist für mich weniger wichtig | | | | | |
| c) spielt keine Rolle | a) | b) | c) | d) | e) |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) ist für mich eher störend | | | | | |
| e) weiß nicht, kann ich nicht sagen. | | | | | |

42008



23. Bleiben wir noch kurz bei der Caritas. Wenn man irgendein Wort hört, dann fällt einem ja meist alles mögliche dazu ein. Es kommen einem bestimmte Gedanken oder Gefühle, die gerade zu diesem Wort passen: Wenn Sie zum Beispiel „Caritas“ hören, woran denken Sie da vor allem? (mehrere Antworten möglich)

	ja	nein
a) Spende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Helfer in der Not	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Nächstenliebe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Engagierte Leute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Unterstützung der Seelsorge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Anwalt der Armen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Verwaltungsapparat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Gelebtes Christsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Soziales Gewissen der Nation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Gesellschaftsverbesserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Reichtum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Politisch engagiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Geldverschwendung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Wie sehen Sie das - sollten große Wohlfahrtsverbände mithelfen, Freiwilligen-Zentren aufzubauen oder sollten sie dies eher anderen Gruppierungen/Organisationen überlassen?

- a) Ja, Wohlfahrtsorganisationen sollten Freiwilligen-Zentren aufbauen.
- b) Wohlfahrtsorganisationen sollten Freiwilligen-Zentren nur gemeinsam mit anderen Gruppierungen oder Selbsthilfegruppen aufbauen. a) b) c) d)
- c) Nein, Wohlfahrtsverbände sollten den Aufbau von Freiwilligen-Zentren anderen Gruppierungen oder Selbsthilfegruppen überlassen.
- d) weiß nicht, kann ich nicht sagen.

25. Wenn Sie sich im Nachhinein nochmals überlegen, wie das zu Beginn Ihres derzeitigen freiwilligen Engagements war - war das Freiwilligen-Zentrum dabei für Sie von Bedeutung?

- a) von großer Bedeutung, ohne das Freiwilligenzentrum hätte ich mich nicht engagiert a) b) c)
- b) teilweise von Bedeutung
- c) kaum von Bedeutung, ich hätte mich auch ohne das Freiwilligenzentrum engagiert

Von zentralem Interesse für weitere Überlegungen sind natürlich Erfahrungen und Bewertungen, die Sie persönlich im Zusammenhang mit freiwilligen Tätigkeiten und freiwilligem Engagement gemacht haben. Solche Erfahrungen sollen nun im Vordergrund stehen.

26. Zunächst einmal eine wichtige Frage. Sind Sie derzeit in verschiedenen Bereichen freiwillig engagiert?

- a) nein, nur in einem Bereich
- b) ja, in verschiedenen Bereichen

42008



Wichtig:

Falls Sie sich derzeit in mehreren Organisationen/Gruppen engagieren, beantworten Sie die folgenden Fragen nur für die freiwillige Tätigkeit, die sich durch die Kontakte/Unterstützung des Freiwilligen-Zentrums ergeben hat. Sollten dies mehrere Tätigkeiten sein, so beziehen Sie sich bitte auf die freiwillige Tätigkeit/ das Engagement, dem Sie gegenwärtig die meiste Zeit widmen, bzw. das Ihnen am wichtigsten ist.

27. Seit wann besteht Ihr derzeitiges freiwilliges Engagement?

- | | | | | | |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) seit weniger als einem Monat | a) | b) | c) | d) | e) |
| b) 1 bis 3 Monate | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) 4 bis 6 Monate | | | | | |
| d) 7 Monate bis 1 Jahr | | | | | |
| e) länger als 1 Jahr. | | | | | |

28. Um welche Art von Organisation/Gruppierung handelt es sich dabei, mit der Sie zusammenarbeiten?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) Wohlfahrtsverband (z.B. eine Einrichtung der Caritas, Diakonie, des Roten Kreuzes o. ä.) | <input type="checkbox"/> |
| b) Pfarrgemeinde, sonstige kirchliche Einrichtung | <input type="checkbox"/> |
| c) Verband, überregionale Organisation (z.B. Jugendverband, Erwachsenenverband, Umweltschutzorganisation) | <input type="checkbox"/> |
| d) örtlicher Verein, lokale Vereinigung (z.B. Sportverein, Theatergruppe o.ä.) | <input type="checkbox"/> |
| e) staatliche Organisation (z.B. Sozialamt, Gemeinde) | <input type="checkbox"/> |
| f) Selbsthilfegruppe, selbstorganisierte Gruppe, örtliche Initiative, Arbeitskreis | <input type="checkbox"/> |
| g) kommerzielle Organisation | <input type="checkbox"/> |
| anderes und zwar: | <input type="checkbox"/> |
| | |
| | |

29. Wo liegt der Schwerpunkt der Arbeit dieser Gruppe oder Organisation, in der Sie sich engagieren?

- | | |
|--|--------------------------|
| a) im sozialen Bereich (z.B. caritative Vereinigung, Kinderschutzbund, Telefonseelsorge, Betreuung älterer oder jüngerer Menschen, Betreuung von Menschen mit besonderen Problemen, Wohnsitzlosen, Betreuung von kranken Menschen, Betreuung von Menschen mit Behinderungen, Betreuung von Flüchtlingen usw.) | <input type="checkbox"/> |
| b) im gesellschaftlichen Bereich (z.B. Amnesty International, Bürgerinitiativen, Dritte-Welt-Gruppen, Jugendgruppen, Umweltschutzorganisationen, Elternverbände, Bildungseinrichtungen usw.) | <input type="checkbox"/> |
| c) im kulturellen Bereich (z.B. Heimatverein, Laienspielgruppe, Theatergruppe, Museen usw.) | <input type="checkbox"/> |
| d) im parteipolitischen Bereich (z.B. Parteien oder Parteien nahestehende Organisationen) | <input type="checkbox"/> |
| e) im sportlichen Bereich (z.B. Clubs, Sportorganisationen) | <input type="checkbox"/> |
| anderes und zwar: | <input type="checkbox"/> |
| | |
| | |

42008



30. Worin besteht die Aufgabe, die man Ihnen hierbei übertragen hat, was haben Sie zu tun? Versuchen Sie bitte Ihre Tätigkeit stichwortartig zu beschreiben:

.....

.....

.....

.....

.....



31. Falls Sie bei einer Organisation oder Einrichtung mitarbeiten: Wird von Ihnen erwartet, daß Sie formelles Mitglied der Organisation sind oder werden?

- | | | | |
|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ja | a) | b) | c) |
| b) weiß nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) nein | | | |

32. Erhielten Sie eine Einführung in Ihre freiwillige Tätigkeit?

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ja, durch die Organisation, bei der ich tätig bin | a) | b) | c) | d) | e) |
| b) ja, durch das Freiwilligen-Zentrum | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) ja, durch andere | | | | | |
| d) war durch Vorerfahrung/ Ausbildung nicht notwendig | | | | ▼ | ▼ |
| e) nein. | | | | | |
- weiter mit Frage 34

33. Wenn Sie eine Einführung erhielten, worauf bezog sich diese Einführung?

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| | ja | nein |
| a) Bedeutung/Wichtigkeit der Tätigkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) versicherungsrechtliche Aspekte | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Fragen der Organisation | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Fragen der Kostenerstattung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Vermittlung von Grundlagenwissen für die Arbeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

sonstiges und zwar:

.....

.....

.....



42008



34. In welchen Bereichen sind Sie im Rahmen Ihrer freiwilligen Tätigkeit/ Ihres Engagements vorwiegend beschäftigt? (Sie können mehrere Bereiche angeben)

	vorwiegend	zum Teil	kaum/nicht
a) Verwaltung/Büroarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Betreuung und Hilfe für Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Technische/handwerkliche Hilfen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Transporte/Fahrdienste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Information und Beratung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Unterricht und Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Sammlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Vorstand/Leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Planung und Durchführung von Aktivitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) andere Aktivitäten, sonstiges	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

und zwar:

35. Bezieht sich Ihre freiwillige Tätigkeit/ Engagement auf bestimmte Personengruppen ? (mehrere Angaben möglich)

- | | | | |
|------------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| a) auf Kinder | <input type="checkbox"/> | g) kranke Menschen | <input type="checkbox"/> |
| b) auf Familien | <input type="checkbox"/> | h) Menschen aus anderen Ländern | <input type="checkbox"/> |
| c) auf ältere Menschen | <input type="checkbox"/> | i) Menschen ohne Arbeit | <input type="checkbox"/> |
| d) Männer | <input type="checkbox"/> | j) Menschen ohne festen Wohnsitz | <input type="checkbox"/> |
| e) Frauen | <input type="checkbox"/> | k) andere Personengruppen | <input type="checkbox"/> |
| f) behinderte Menschen | <input type="checkbox"/> | | |

andere Personengruppen und zwar:

.....

36. Wo, an welchem Ort, erfolgt die freiwillige Tätigkeit ? (mehrere Antworten möglich)

- | | |
|--|--------------------------|
| a) in Räumen der Einrichtung/Gruppe, in der ich mitarbeite | <input type="checkbox"/> |
| b) in der Wohnung jener Menschen, mit denen ich arbeite | <input type="checkbox"/> |
| c) im Freiwilligen-Zentrum | <input type="checkbox"/> |
| d) an unterschiedlichen Orten | <input type="checkbox"/> |
| e) bei mir zu Hause | <input type="checkbox"/> |

42008



37. Waren für Ihre freiwillige Tätigkeit/Engagement bestimmte Voraussetzungen genannt, die erfüllt werden sollten?

- | | ja | nein | | ja | nein |
|--|--------------------------|--------------------------|--|--------------------------|--------------------------|
| a) Kontaktbereitschaft | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | m) sportliche Fähigkeiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) technische oder handwerkliche Fähigkeiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | n) Offenheit gegenüber bestimmten Gruppen von Menschen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Führerschein/eigenes Fahrzeug | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | o) Fremdsprachenkenntnisse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Leitungsfähigkeiten/Leitungserfahrung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | p) Erfahrungen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Geduld | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | q) Erfahrungen im Bereich der Arbeit mit Jugendlichen oder Kindern | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Einfühlungsvermögen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | r) Erfahrungen im Bereich der Arbeit mit älteren Menschen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) Organisationsfähigkeiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | s) Erfahrungen im Bereich der Arbeit mit behinderten Menschen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) Pflegeerfahrung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | t) kaufmännische Kenntnisse/Buchhaltung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) Verwaltungserfahrung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | u) Erste-Hilfe-Kenntnisse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) hauswirtschaftliche Kenntnisse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | v) sonstiges | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k) musische Fähigkeiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |
| l) Zuverlässigkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | | |

und zwar:

38. Haben Sie mit der Organisation/Gruppe, bei der Sie arbeiten vereinbart, daß Sie auch an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen können ?

- a) ja b) nein

39. Wünschen Sie im Zusammenhang mit Ihrem freiwilligen Engagement eine Weiterbildung oder Fortbildung?

- a) ja b) nein

weiter mit Frage 41

40. Wenn ja, auf was sollte sich diese Weiterbildung oder Fortbildung beziehen?

.....

.....

41. Wie ist das eigentlich - müssen Sie sich bei Ihrer freiwilligen Tätigkeit/ bei Ihrem Engagement an vorgegebenen Arbeitszeiten orientieren oder sind Sie in Ihrer Zeiteinteilung völlig frei?

- a) Es gibt zeitliche Vorgaben, die ich nicht beeinflussen kann und an die ich mich halten muß. a) b) c)
- b) Es gibt zeitliche Vereinbarungen, die ich mitbestimmen konnte, an die ich mich aber halten muß.
- c) Es gibt keinerlei zeitliche Vereinbarungen, ich bin völlig frei in meiner Zeiteinteilung.

42008



42. Es mag vielleicht etwas schwierig sein, diese Frage zu beantworten, aber sie ist für uns sehr wichtig. Versuchen Sie einmal zu schätzen: **Wieviel Zeit** setzen Sie für Ihr **freiwilliges Engagement** pro Woche ein? Berücksichtigen Sie **nicht nur Arbeitszeiten, sondern auch Zeiten für Besprechungen und Absprachen, Vorbereitungszeiten, Fortbildung und Fahrtzeiten.**

- insgesamt etwa Stunden
- davon
- a) eigentliche Freiwilligentätigkeit Stunden
- b) Besprechungen Stunden
- c) Vorbereitungszeiten Stunden
- d) Fortbildung Stunden
- e) Fahrzeiten Stunden
- f) sonstiges Stunden
und zwar für:

43. **Hatten Sie zu Beginn Ihres freiwilligen Engagements Vorstellungen darüber, wieviel Zeit Sie investieren wollten?**

- a) nein, hatte ich nicht
- b) ja, hatte ich.
- ▼
weiter mit
Frage 45

44. **Wenn ja: Wieviel Zeit verbringen Sie im Rahmen Ihrer freiwilligen Tätigkeit, weniger oder mehr Zeit, als Sie ursprünglich annahmen?**

- a) weniger, als ursprünglich vorgesehen
- b) etwa soviel, wie ursprünglich vorgesehen a) b) c) d) e)
- c) mehr als ursprünglich vorgesehen
- d) erheblich mehr, als ursprünglich vorgesehen
- e) kann ich nicht sagen.

45. **Arbeiten Sie bei Ihrem freiwilligen Engagement**

- a) alleine
- b) im Team/Gruppe mit Hauptberuflichen a) b) c) d)
- c) im Team/Gruppe mit anderen freiwillig Engagierten
- d) im Team/Gruppe mit Hauptberuflichen und freiwillig Engagierten

46. **Wie ist die freiwillige Arbeit organisiert, wie wird die Arbeit verteilt?**

- a) erhalte meine Arbeitsaufträge von hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- b) Arbeiten werden im Team/Gruppe besprochen und verteilt. a) b) c) d)
- c) ich kann meine Arbeiten eigenständig festlegen.
- d) auf andere Art

und zwar:

42008



47. Wenn Sie einmal ein Problem bei Ihrer freiwilligen Tätigkeit/Engagement haben, gibt es dann in der Einrichtung, in der Sie tätig sind, einen festen Ansprechpartner/Ansprechpartnerin an die Sie sich wenden können?

- a) ja, gibt es a) b)
b) nein, gibt es nicht

▼
weiter mit
Frage 49

48. Wenn nein: wäre Ihnen solch eine Ansprechpartnerin/ein Ansprechpartner wichtig?

- a) ja a) b)
b) nein

49. Gibt es eine fachliche Begleitung Ihrer freiwilligen Tätigkeit/ Ihres Engagements in Form einer Supervision ?

- a) ja, gibt es a) b)
b) nein, gibt es nicht

▼
weiter mit
Frage 51

50. Wenn nein: Wäre Ihnen solch eine Begleitung wichtig?

- a) ja, wäre wichtig a) b) c)
b) nein, wäre nicht wichtig
c) weiß nicht, kann ich nicht sagen

51. Wenn Sie an die Zusammenarbeit mit anderen freiwillig Tätigen denken, gibt es da eigentlich Schwierigkeiten?

- a) ja, häufiger
b) ab und zu a) b) c) d)
c) selten, kaum
d) arbeite nicht mit anderen Freiwilligen zusammen

Worin bestehen diese Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit?

.....
.....
.....

52. Und wie sieht es mit der Zusammenarbeit mit hauptberuflichen Kräften aus, gibt es da Schwierigkeiten?

- a) ja, häufig a) b) c) d)
b) ab und zu
c) selten, nie
d) trifft nicht zu, arbeite nicht mit hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

▼ ▼
weiter mit Frage 54

42008



47. Wenn Sie einmal ein Problem bei Ihrer freiwilligen Tätigkeit/Engagement haben, gibt es dann in der Einrichtung, in der Sie tätig sind, einen festen Ansprechpartner/Ansprechpartnerin an die Sie sich wenden können?

- a) ja, gibt es a) b)
- b) nein, gibt es nicht
- ▼
weiter mit
Frage 49

48. Wenn nein: wäre Ihnen solch eine Ansprechpartnerin/ein Ansprechpartner wichtig?

- a) ja a) b)
- b) nein

49. Gibt es eine fachliche Begleitung Ihrer freiwilligen Tätigkeit/ Ihres Engagements in Form einer Supervision ?

- a) ja, gibt es a) b)
- b) nein, gibt es nicht
- ▼
weiter mit
Frage 51

50. Wenn nein: Wäre Ihnen solch eine Begleitung wichtig?

- a) ja, wäre wichtig a) b) c)
- b) nein, wäre nicht wichtig
- c) weiß nicht, kann ich nicht sagen

51. Wenn Sie an die Zusammenarbeit mit anderen freiwillig Tätigen denken, gibt es da eigentlich Schwierigkeiten?

- a) ja, häufiger a) b) c) d)
- b) ab und zu
- c) selten, kaum
- d) arbeite nicht mit anderen Freiwilligen zusammen

Worin bestehen diese Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit?

.....

.....

52. Und wie sieht es mit der Zusammenarbeit mit hauptberuflichen Kräften aus, gibt es da Schwierigkeiten?

- a) ja, häufig a) b) c) d)
- b) ab und zu
- c) selten, nie
- d) trifft nicht zu, arbeite nicht mit hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ▼ ▼
weiter mit Frage 54

42008



56. Unabhängig davon, welche Gründe für Sie persönlich ursprünglich für ein freiwilliges Engagement ausschlaggebend waren, welche Erfahrungen haben Sie bisher gemacht, was trifft zu?

	trifft zu		trifft zum Teil zu		trifft nicht zu
a) Ich finde bei meiner Tätigkeit eine nette Gemeinschaft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich kann hier Menschen kennenlernen und Bekanntschaften schließen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Ich finde hier eine abwechslungsreiche Freizeitbeschäftigung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Ich mache Erfahrungen mit schwierigen Situationen und erlebe, wie ich in solchen reagiere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Ich kann durch aktives Handeln Erfahrungen über mich sammeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Ich erfahre, daß andere meinen Einsatz anerkennen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Ich kann in Not geratenen Menschen helfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Ich übe eine sinnvolle Tätigkeit aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Ich kann mich für die Gemeinschaft nützlich machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Ich kann Menschen, denen es schlechter geht als mir, helfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Es freut mich, daß es Berichte über Einsätze und Aktivitäten meines freiwilligen Engagements in der Öffentlichkeit gibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Ich komme mit Menschen zusammen, die Courage beweisen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Ich bin stolz darauf, meinen Freunden von meiner Mitarbeit zu berichten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Die Arbeit von Menschen, die sich freiwillig engagieren findet Anerkennung in der Öffentlichkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Religiöse Gründe sind für mich ein entscheidender Beweggrund für mein freiwilliges Engagement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Ich kann meine Kenntnisse und Fähigkeiten sinnvoll anwenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) Ich kann vorhandene berufliche Fähigkeiten erhalten oder vertiefen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) Ich kann die Arbeitslosigkeit sinnvoll überbrücken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s) Ich kann eigene Bedürfnisse und Interessen verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
t) Ich kann etwas Neues lernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
u) Ich kann einmal etwas ganz anderes als früher tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v) Ich habe eine zusätzliche Einkommensquelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ich habe andere Erfahrungen

.....

.....

.....



42008



57. Angenommen, Sie hätten sich nicht engagiert, es ließe sich niemand finden, der bereit wäre, Ihre derzeitige freiwillige Tätigkeit zu übernehmen, was wäre dann?

- a) Arbeit würde nicht getan bzw. könnte nicht getan werden.
- b) Arbeit würde zwar getan, aufgrund von Personal- und/oder Geldmangel würde sie aber längst nicht so gut getan, wie das derzeit der Fall ist. a) b) c) d)
- c) Arbeit müsste von Hauptamtlichen getan werden, die das genauso gut oder sogar besser machen könnten, dadurch würden jedoch Kosten entstehen.
- d) Weiß nicht, kann ich nicht sagen.

58. Wenn Sie einmal abschließend Ihr derzeitiges freiwilliges Engagement beurteilen sollten, was würden Sie sagen, was stimmt?

	stimmt voll		stimmt teilweise		stimmt keinesweg
a) Ich fühle mich meinen Aufgaben gut gewachsen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ich bin zufrieden mit meinem Engagement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Manchmal habe ich das Gefühl, daß meine freiwillige Tätigkeit zu eintönig und zu langweilig ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Zum persönlichen Kontakt mit anderen Mitarbeitern habe ich bei meinem Engagement häufig Gelegenheit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Da, wo ich mich engagiere, haben die Leute ein Gefühl der Zugehörigkeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Meine ehrenamtliche Tätigkeit entspricht in vieler Hinsicht nicht meinen Erwartungen und Wünschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Mit meinem Engagement bin ich eher unzufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Mit meinen persönlichen Kontakten und Beziehungen zu anderen Mitarbeitern bin ich zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Manchmal fühle ich mich durch mein Engagement ausgenutzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Mein Engagement gibt mir Kraft und Selbstvertrauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

59. Wenn Sie einmal an die nächsten Jahre denken: Werden Sie auch zukünftig freiwillig tätig sein und sich freiwillig für das Gemeinwesen engagieren?

- a) ganz bestimmt
- b) vermutlich nur ab und zu
- c) eher nicht
- d) ganz bestimmt nicht
- a) b) c) d)
-
- ▼
- weiter mit Frage 61

42008



60. Was wären Gründe, Ihre derzeitige freiwillige Tätigkeit nicht mehr auszuüben?

	ja	vielleicht	nein
a) Zeitbedarf für die eigene Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Konflikte/Schwierigkeiten mit hauptberuflichen Kräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) zeitliche Überlastung durch die freiwillige Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) erhöhte berufliche Anforderungen, die ein weiteres freiwilliges Engagement nicht mehr möglich machen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) neue Arbeitsstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Angst, Menschen zu enttäuschen, Erwartungen nicht gerecht zu werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Probleme, die im privaten Bereich entstehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) zu wenig Unterstützung/Hilfestellung durch berufliche Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) fehlende Unterstützung und Hilfe durch das Freiwilligenzentrum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) zu wenig Vorbereitung/W Weiterbildung für die freiwillige Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) zu hohe fachliche Ansprüche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) schlechtes Image der Organisation/Gruppe, in der ich mich engagiere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) keine Mitsprachemöglichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Klima der Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) erfolgreicher Abschluss der Aufgaben des Projektes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) zu wenig Anerkennung des freiwilligen Engagements in der Öffentlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) zu wenige Möglichkeiten, meine Kenntnisse und Fähigkeiten wirklich sinnvoll einsetzen zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

anderes und zwar:

.....

Sich freiwillig für das Gemeinwesen zu engagieren, ist keine Sache, die auf einzelne Gruppen in der Bevölkerung begrenzt ist, hier finden sich ebenso junge, wie alte Menschen, Männer und Frauen, wohlhabende und weniger wohlhabende Menschen. Es ist durchaus sinnvoll, bei weiteren Überlegungen unterschiedliche Erfahrungen verschiedener Bevölkerungsgruppen zu berücksichtigen, die Grundlage hierfür soll der nun abschließende Teil der Befragung liefern, bei dem einige statistische Daten erbeten werden.

61. Wie alt sind Sie?

		Jahre
--	--	-------

62. Ihr Geschlecht?

a) weiblich

b) männlich

42008



63. Ihr Familienstand?

- a) ledig
b) mit einem Ehepartner/Lebensgefährten oder Ehepartnerin/Lebensgefährtin zusammenlebend
c) verwitwet/ geschieden/ getrennt lebend
- a) b) c)

64. Haben Sie Kinder?

- a) nein ► weiter mit Frage 66
b) ja und zwar: Kinder

65. Wieviel der Kinder leben noch in Ihrem Haushalt?

Anzahl: Kinder

66. Welchen Beruf haben Sie erlernt?

.....

67. Sind Sie berufstätig?

- a) ja und zwar bin ich
- ganztags beschäftigt
teilzeit beschäftigt
- angestellt
verbeamtet
selbständig
- b) nein und zwar bin ich
- Studierender/Schüler
arbeitslos
Hausmann/Hausfrau
berentet/pensioniert

42008



68. Wie hoch ist ungefähr das Nettoeinkommen in Ihrem Haushalt?

- a) unter 1.000 DM
- b) unter 2.000 DM
- c) unter 3.000 DM a) b) c) d) e) f)
- d) unter 4.000 DM
- e) unter 5.000 DM
- f) mehr als 5.000 DM
-

69. Gehören Sie einer Religionsgemeinschaft an?

- a) nein ► weiter mit Frage 71
- b) ja und zwar röm.-katholisch
- evangelisch
- andere
-

70. Wie wichtig ist Ihnen Ihr Glaube ?

- a) sehr wichtig
- b) wichtig
- c) weniger wichtig a) b) c) d) e)
- c) eher unwichtig
- d) vollkommen unwichtig
-

71. Welche Schulbildung haben Sie, was trifft auf Sie zu?

- a) kein Schulabschluß
- b) Hauptschul- /Volksschulabschluß a) b) c) d)
- c) Mittlere Reife
- d) Hochschul- /Fachhochschulreife
-

72. Ungefähre Einwohnerzahl Ihres Heimatwohnortes?

- a) unter 3.000
- b) von 3.000-10.000
- c) von 10.000-50.000 a) b) c) d) e)
- d) von 50.000-100.000
- e) mehr als 100.000
-

42008



Modellverbund Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes

Fragebogen für berufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
einschließlich der Praktikantinnen und Praktikanten in den Zentren

I. Gesellschaftliche Bedeutung eines freiwilligen sozialen Engagements

In einem ersten Teil der Befragung geht es darum, herauszufinden, wie wichtig und bedeutsam aus Ihrer Sicht die Arbeit der Freiwilligen-Zentren für die Gesellschaft erscheint.

1. Verstärkt wird derzeit darüber diskutiert, inwieweit es notwendig und möglich ist, Menschen, die sich für das Gemeinwesen einsetzen, zu unterstützen und deren Arbeit zu fördern.

Einmal ganz allgemein gefragt: Für wie wichtig halten Sie es, daß sich Menschen bei uns freiwillig für ein Gemeinwesen einsetzen, daß sie sich engagieren?

- | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) sehr wichtig | | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) |
| b) ziemlich wichtig | | | | | | | | |
| c) eher wichtig | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) eher nicht wichtig | | | | | | | | |
| e) kaum wichtig | | | | | | | | |
| f) gar nicht wichtig | | | | | | | | |
| g) weiß nicht | | | | | | | | |

2. Was meinen Sie: Ist es notwendig und wichtig, solch ein freiwilliges Engagement von Seiten der Gesellschaft stärker zu unterstützen und zu fördern?

- | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) sehr wichtig | | a) | b) | c) | d) | e) | f) | g) |
| b) ziemlich wichtig | | | | | | | | |
| c) eher wichtig | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) eher nicht wichtig | | | | | | | | |
| e) kaum wichtig | | | | | | | | |
| f) gar nicht wichtig | | | | | | | | |
| g) weiß nicht | | | | | | | | |

3. Es gibt ja verschiedene Meinungen über die Bedeutung eines freiwilligen Engagements, welcher Meinung würden Sie zustimmen?

		stimmt		stimmt teilweise		stimmt nicht
a) Ohne freiwilliges Engagement können zukünftig viele wichtige Aufgaben in der Gesellschaft nicht mehr erfüllt werden.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ohne freiwilliges Engagement fehlt es an Wärme in der Gesellschaft.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Freiwilliges Engagement bietet etwas anders an, etwas, was von bezahlten Professionellen nicht geleistet werden kann.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Wenn der Staat alle seine Pflichten erfüllen würde, sollte freiwilliges Engagement nicht nötig sein.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Jeder hat eine moralische Verpflichtung, sich nach seinen Möglichkeiten freiwillig für das Gemeinwesen zu engagieren.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Freiwilliges Engagement ist eine Bedrohung für bezahlte Arbeit und wird zu Kürzungen der öffentlichen Ausgaben benutzt.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Freiwilliges Engagement bietet Menschen die Chance, eine aktive Rolle in einer demokratischen Gesellschaft zu übernehmen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Organisationen, die mit freiwillig engagierten Menschen arbeiten, sind gewöhnlich amateurhaft und nicht professionell.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



II. Modellverbund Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes

Der Deutsche Caritasverband hat zur Förderung des freiwilligen sozialen Engagements Freiwilligen-Zentren gegründet. An einem dieser Zentren arbeiten Sie mit. Wir würden gerne von Ihnen wissen, welche Vorstellungen, aber auch welche Erfahrungen Sie mit Ihrem Zentrum verbinden.

4. Seit wann arbeiten Sie im Freiwilligen-Zentrum mit?

Monat:

Jahr:

5. Freiwilligen-Zentren können ja verschiedene Aufgaben übernehmen. Welche Aufgaben sollten Ihrer Meinung nach ganz allgemein im Vordergrund der Arbeit von Freiwilligen-Zentren stehen?

	nicht wichtig		teils/ teils		sehr wichtig
a) Informationen über Arbeit und Funktion von Freiwilligen-Zentren in die Öffentlichkeit tragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Information und Beratung von interessierten Personen, die sich engagieren möchten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Informationen und Beratungen von Institutionen und Prangereindein, die mit Freiwilligen-Zentren zusammenarbeiten wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Information und Beratung von Gruppen, die sich für etwas einsetzen/engagieren wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Vermittlung von Freiwilligen an Institutionen, die Freiwillige benötigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Plattform für den Austausch von Informationen, Erfahrungen und Meinungen der Freiwilligen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Einrichtung, die Verbindungen zu ähnlichen Zentren herstellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Interessenvertretung von Freiwilligen gegenüber Institutionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Interessenvertretung von Freiwilligen gegenüber Ämtern und Behörden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Interessenvertretung von Freiwilligen in der Gesellschaft insgesamt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Fortbildung und Weiterbildung von Freiwilligen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Organisation, die versicherungsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit freiwilligen Tätigkeiten abklärt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Koordinierungsstelle für Projekte und soziale Aktionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Orte, an denen Helfer- und Selbsthilfegruppen entstehen können und unterstützt werden (konzeptionelle und praktische Unterstützungsleistungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Organisationen, die Sachmittel und Räume für Freiwillige oder selbstorganisierte Gruppen zur Verfügung stellen oder bei der Suche nach entsprechenden Ressourcen behilflich sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung des freiwilligen Engagements (z.B. Pressearbeit, aber auch gemeinsame Informationsveranstaltungen mit anderen Organisationen zur Förderung des freiwilligen Engagements).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

anderes und zwar:

.....

-
 |
 |

42731



6. Eine Besonderheit, die auch für das Zentrum gilt, in dem Sie arbeiten, ist der Modellverbund, also die Zusammenarbeit verschiedener Freiwilligen-Zentren.

Was würden Sie sagen: Wie hilfreich ist diese Zusammenarbeit im Modellverbund für die Arbeit Ihres Zentrums ?

- | | | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) sehr hilfreich | | | | | | |
| b) hilfreich | | | | | | |
| c) teils/teils | | | | | | |
| d) weniger hilfreich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) überhaupt nicht hilfreich | | | | | | |
| f) weiß nicht/ kann ich nicht sagen | | | | | | |

7. Und wenn Sie einmal einzelne, ausgewählte Aspekte der Zusammenarbeit im Modellverbund betrachten, wie hilfreich würden Sie die Zusammenarbeit im Modellverbund der Freiwilligen-Zentren beurteilen ?

Im Hinblick auf:	sehr hilfreich	teils/ teils	wenig/kaum hilfreich
a) Die Verbreitung der Idee der Freiwilligenarbeit in der Öffentlichkeit insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Das Ansehen und Image der Freiwilligenarbeit gegenüber Ämtern und Organisationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Die Bedeutsamkeit der Idee der Freiwilligen-Zentren innerhalb des Caritasverbandes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Die Vertretung der Idee der Freiwilligen-Zentren im Rahmen nationaler Stiftungen und Zusammenschüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Die Möglichkeit, unterschiedliche Erfahrungen und Ideen in den Zentren auszutauschen und zu diskutieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Die Möglichkeit, gesellschaftliche Probleme aufzugreifen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Die Möglichkeit, das, was in den Zentren passiert zu dokumentieren und wissenschaftlich zu belegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Die Möglichkeit, gemeinsam Informationsschritten und Arbeitsmaterialien herauszugeben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Die Entlastung durch Zusammenarbeit im Verbund insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Sicherheit, durch den Rückhalt im Caritasverband	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Das im Modellverbund entwickelte EDV-Programm zur Verwaltung der benötigten Daten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Die Hilfestellung/Unterstützung durch regionale Projektbegleiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Die Plenumtreffen des Modellverbundes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere Aktivitäten, sonstiges			

und zwar:

.....

.....

42731



III. Arbeitsschwerpunkte des Freiwilligen-Zentrums

Wir möchten im nachfolgenden Abschnitt etwas über die Arbeitsschwerpunkte Ihres Zentrums erfahren

8. Es gibt eine Vielzahl von möglichen Aufgabenstellungen für ein Freiwilligen-Zentrum. Wenn Sie nochmals die Liste von vorhin betrachten, was würden Sie sagen, welchen Aufgaben mit man speziell in Ihrem Zentrum besonders große Bedeutung bei, welche Aufgaben sind bei der Arbeit in Ihrem Zentrum besonders wichtig?

	nicht wichtig		teils/ teils		sehr wichtig
a) Informationen über Arbeit und Funktion von Freiwilligen-Zentren in die Öffentlichkeit tragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Information und Beratung von interessierten Personen, die sich engagieren möchten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Informationen und Beratungen von Institutionen und Prangemeinden, die mit Freiwilligen-Zentren zusammenarbeiten wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Information und Beratung von Gruppen, die sich für etwas einsetzen/engagieren wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Vermittlung von Freiwilligen an Institutionen, die Freiwillige benötigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Plattform für den Austausch von Informationen, Erfahrungen und Meinungen der Freiwilligen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Einrichtung, die Verbindungen zu ähnlichen Zentren herstellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Interessenvertretung von Freiwilligen gegenüber Institutionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Interessenvertretung von Freiwilligen gegenüber Ämtern und Behörden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Interessenvertretung von Freiwilligen in der Gesellschaft insgesamt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Fortbildung und Weiterbildung von Freiwilligen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Organisation, die versicherungsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit freiwilligen Tätigkeiten abklärt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Koordinierungsstelle für Projekte und soziale Aktionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Orte, an denen Selbsthilfegruppen entstehen können und unterstützt werden (konzeptionelle und praktische Unterstützungsleistungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Organisationen, die Sachmittel und Räume für Freiwillige oder selbstorganisierte Gruppen zur Verfügung stellen oder bei der Suche nach entsprechenden Ressourcen behilflich sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung des freiwilligen Engagements (z.B. Pressearbeit, aber auch gemeinsame Informationsveranstaltungen mit anderen Organisationen zur Förderung des freiwilligen Engagements).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

anderes

und zwar:

.....

.....

.....

.....

.....

42731



9. Vorweg eine wichtige Frage: Worin besteht die Aufgabe, die man Ihnen im Zentrum übertragen hat, was haben Sie zu tun, was sind derzeit Schwerpunkte Ihrer Arbeit? Versuchen Sie bitte, Ihre Tätigkeit stichwortartig zu beschreiben:

.....

.....

.....

.....

.....

- -

| |

- -

| |

- -

10. Im Rahmen der von Ihnen zuvor beschriebenen Tätigkeit haben Sie es mit verschiedenen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern zu tun. Bezogen auf Ihre Arbeitszeit in der vergangenen Woche: Wie hoch war der Anteil für Gespräche/Kontakte mit folgenden Personen (denken Sie bitte dabei auch an Telefonate, Briefe):

	Zeitaufwand		
	sehr hoch	weniger hoch	eher gering
a) Kontakte mit Menschen, die sich ganz allgemein für die Arbeit des Zentrums interessieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Kontakte mit Menschen, die sich als potentielle Freiwillige für die Arbeit des Zentrums interessieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Kontakte mit Vertreterinnen und Vertretern von Einrichtungen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten oder zusammenarbeiten wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Kontakte mit Menschen, die eine selbstorganisierte Gruppe aufbauen oder aufbauen wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Kontakte mit Vertreterinnen oder Vertretern von Ämtern und Behörden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Kontakte mit Vertreterinnen oder Vertretern der Presse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Kontakte mit Vertreterinnen oder Vertretern der Caritas, von Pfarrämtern oder kirchliche Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Kontakte mit Vertreterinnen oder Vertretern aus dem Modellverbund, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus anderen Freiwilligen-Zentren, regionalen Projektbegleitern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Kontakte mit Vertreterinnen und Vertretern aus anderen Organisationen, die ebenfalls mit Freiwilligen zusammenarbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

andere Kontakte und zwar:

.....

.....

.....

- -

| |

- -

42731



11. Wie werden die Menschen, mit denen Sie Kontakte haben, auf die Arbeit des Zentrums aufmerksam, welche Bedeutung haben dabei

	Bedeutung		
	groß	mäßig	kaum/keine
a) Tageszeitungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) andere Zeitungen (etwa ein Wochenblatt, Gemeindeblatt, Kirchenzeitung) oder Zeitschriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Handzettel/Broschüren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Radio/Fernsehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Bekannte/ Freunde/ Familie/ Nachbarn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Zufall, beim Vorbeigehen an der Geschäftsstelle/Zentrum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Hinweis aus Pfarrgemeinde/Pfarrer/Pfarrbüro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Vorträge, Informationsveranstaltungen des Zentrums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) direkte Ansprache von Personen und Institutionen durch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter des Zentrums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) direkte Ansprache von Personen und Institutionen durch Freiwillige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Anschreiben, Briefe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
anderes und zwar		

12. Stellen Sie oder Kolleginnen/Kollegen die Idee des Freiwilligen-Zentrums auch außerhalb des Zentrums, z.B. in Schulen, Pfarrgemeinden, bei Bildungsveranstaltungen, bei Jugend- oder Erwachsenenverbänden u.s.w. vor?

ja nein

13. Wenn "ja", könnten Sie Beispiele anführen?

.....

.....

.....

14. Zu welchen Zeiten ist ein Mitarbeiter/ eine Mitarbeiterin im Zentrum erreichbar? (bitte alle Zeiten ankreuzen)

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag
vormittags	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nachmittags	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
abends (nach 18.00 Uhr)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42731



IV. Das Freiwilligen-Zentrum als Vermittlungsstelle

Das Konzept des Modellverbundes Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes weist den Zentren verschiedene Aufgaben zu. Eine Aufgabe besteht darin, Personen, die sich sozial engagieren möchten und Institutionen, die mit solchen Personen gerne zusammenarbeiten würden, zu beraten und zwischen beiden Seiten zu vermitteln. Im folgenden Abschnitt der Befragung geht es um diese Vermittlungsfunktion, beziehen Sie Ihre Antworten bitte nur auf diesen Punkt.

15. Ist das Zentrum, in dem Sie arbeiten, derzeit im Bereich der Vermittlung von Personen, die sich freiwillig sozial engagieren wollen, aktiv?

- | | | | | |
|---------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| a) ja | <input type="checkbox"/> | a) <input type="checkbox"/> | b) <input type="checkbox"/> | c) <input type="checkbox"/> |
| b) nein | | | | |
| c) weiß nicht | | | | |
- weiter mit
Frage 28
-

16. Wenn Sie einmal einschätzen sollten, welche Bedeutung das Freiwilligen-Zentrum in der Anfangsphase für die potentiellen Freiwilligen hatte, was würden Sie sagen?

- | | | | | |
|---|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| a) war von großer Bedeutung, ohne das
Freiwilligen-Zentrum hätten sich die meisten nicht
engagiert | <input type="checkbox"/> | a) <input type="checkbox"/> | b) <input type="checkbox"/> | c) <input type="checkbox"/> |
| b) war von erheblicher Bedeutung, viele wären ohne das
Zentrum nicht zu einem Engagement angeregt worden | | | | |
| c) war kaum von Bedeutung, die meisten hätten sich auch
ohne das Freiwilligen-Zentrum engagiert | | | | |
-

17. Und wie sieht es bei den Institutionen aus? Welche Bedeutung hat das Freiwilligen-Zentrum für Institutionen, wenn es um die Frage geht, eventuell mit freiwillig engagierten Menschen zusammenzuarbeiten? Was würden Sie sagen ?

- | | | | | |
|--|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| a) hat große Bedeutung für die Institutionen | <input type="checkbox"/> | a) <input type="checkbox"/> | b) <input type="checkbox"/> | c) <input type="checkbox"/> |
| b) hat erhebliche Bedeutung | | | | |
| c) hat kaum Bedeutung | | | | |
-

18. Kommen wir einmal auf die Menschen zu sprechen, die sich gerne engagieren würden und vermittelt werden wollen. Haben diese Menschen bei Kontaktaufnahme konkrete Vorstellungen über die Art eines freiwilligen Engagements?

- | | | | | | |
|--|--------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| a) die meisten | <input type="checkbox"/> | a) <input type="checkbox"/> | b) <input type="checkbox"/> | c) <input type="checkbox"/> | d) <input type="checkbox"/> |
| b) einige | | | | | |
| c) wenige | | | | | |
| d) weiß ich nicht, kann ich nicht sagen. | | | | | |
-

42731



19. Es mag ja verschiedene Gründe geben, warum sich Menschen freiwillig engagieren wollen. Was sind aus Ihrer bisherigen Erfahrung und Einschätzung wichtige Gründe, könnten Sie einige dieser Gründe stichwortartig nennen?

.....

.....

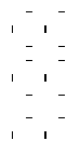
.....

.....

.....

.....

.....



20. Betrachten Sie doch bitte einmal die nachfolgend angeführte Liste von möglichen Gründen: Was würden Sie sagen, welche Gründe sind für die freiwillig engagierten Menschen, mit denen Sie im Zentrum zusammenkommen, zutreffend?

	trifft für viele zu	trifft für einige zu	trifft für kaum jemand zu
a) Sie wollen eine nette Gemeinschaft finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sie freuen sich darauf, Menschen kennenzulernen und Bekanntschaften zu schließen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Sie suchen nach einer abwechslungsreichen Freizeitbeschäftigung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Sie wollen durch aktives Handeln Erfahrungen über sich selbst sammeln, insbesondere im Hinblick auf ihr soziales Engagement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Sie fühlen sich verpflichtet, in Not geratenen Menschen zu helfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Die sinnvolle Tätigkeit im Zusammenhang mit einem freiwilligen Engagement ist für sie das Entscheidende.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Berichte über Einsätze und Aktivitäten des Freiwilligen-Zentrums haben ihr Interesse geweckt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Sie wollen mit Menschen zusammenkommen, die soziale/zivile Courage beweisen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Für sie sind religiöse Gründe ausschlaggebend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Sie wollen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten sinnvoll anwenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Eigene Betroffenheit und der Wunsch, aus solchen Erfahrungen heraus etwas zu verändern sind Ursache des Engagements.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



21. Und welche Gründe sind Ihrer Meinung nach entscheidend für Institutionen, die mit freiwillig Engagierten zusammenzuarbeiten? Könnten Sie einige dieser Gründe stichwortartig nennen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- - -

| | |

- - -

| | |

- - -

| | |

- - -

| | |

- - -

22. Was würde das freiwillige Engagement und die damit verbundene Arbeit erleichtern, was wäre Ihrer Ansicht nach wichtig für die Freiwilligen, mit denen Sie es zu tun haben?

	sehr wichtig		zum Teil wichtig		nicht wichtig
a) Erfahrungsaustausch mit anderen Freiwilligen/Ehrenamtlichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Teilung der Arbeit mit anderen Freiwilligen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Termingestaltung nach eigenen Wünschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Mitspracherechte bei der Gestaltung der Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Gezielte Anleitung durch Fachkräfte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Beratung durch berufliche Mitarbeiter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Weiterbildungsveranstaltungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Erstattung von entstandenen Kosten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Geeignete Räumlichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Bessere finanzielle Ausstattung der Gruppe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Versicherung gegen Risiken bei der Ausübung der ehrenamtlichen/freiwilligen Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Möglichkeit, Tätigkeitsfelder nach eigenen Ideen aufzubauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) eigene Wahl des Tätigkeitsfeldes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Geschenke, nichtfinanzielle Zuwendungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

sonstiges und zwar

.....

.....

-

|

-

42731



23. Und bei den Institutionen, die mit Freiwilligen zusammenarbeiten wollen, gibt es da aus Ihrer Erfahrung heraus Punkte, von denen Sie sagen würden, hier müßte man ansetzen, hier müßte man etwas tun, um die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Freiwilligen zu verbessern?

.....

.....

.....

.....



24. Was sind aus Ihrer Erfahrung Gründe dafür, wenn Freiwillige ihr Engagement aufgeben?

	häufig Grund	ab und zu Grund	selten/nie Grund
a) Zeitbedarf für die eigene Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Konflikte/Schwierigkeiten mit beruflichen Kräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Konflikte/Schwierigkeiten mit anderen Freiwilligen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) zeitliche Überlastung durch die freiwillige Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) erhöhte berufliche Anforderungen, die ein weiteres freiwilliges Engagement nicht mehr möglich machen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) neue Arbeitsstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Angst, Menschen zu enttäuschen, Erwartungen nicht gerecht zu werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Probleme, die im privaten Bereich entstehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) zu wenig Unterstützung/Hilfestellung durch berufliche Kräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) fehlende Unterstützung und Hilfe durch das Freiwilligen-Zentrum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) zu wenig Vorbereitung/Weiterbildung für die freiwillige Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) zu hohe fachliche Ansprüche an Freiwillige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) zu geringe fachliche Ansprüche an Freiwillige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) schlechtes Image der Organisation/Gruppe, in der sie sich engagieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) keine Mitsprachemöglichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) schlechtes Klima der Zusammenarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) erfolgreicher Abschluß der Aufgaben des Projektes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
r) zu wenig Anerkennung des freiwilligen Engagements in der Öffentlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s) zu wenige Möglichkeiten, vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten wirklich sinnvoll einsetzen zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

anderes und zwar:

.....

42731



25. Denken Sie jetzt bitte einmal an die Menschen, die sich gerne engagieren möchten, die von Ihrem Zentrum erwarten, daß es ihnen hilft, ein Tätigkeitsfeld zu finden, in dem sie sich engagieren können. Inwieweit ist ihr Zentrum in der Lage, solche Vermittlungswünsche innerhalb von ein bis zwei Monaten zu erfüllen?

- | | | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) immer | a) | b) | c) | d) | e) | f) |
| b) in den meisten Fällen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) etwa zur Hälfte | | | | | | |
| d) in wenigen Fällen | | | | | | |
| e) selten/kaum | | | | | | |
| f) weiß nicht, kann ich nicht sagen | | | | | | |

26. Wie sieht es umgekehrt aus, wie ist das im Fall von Organisationen und Einrichtungen, die gerne mit Freiwilligen zusammenarbeiten würden? Inwieweit sind Sie in Ihrem Zentrum in der Lage, an solche Organisationen, innerhalb eines überschaubaren Zeitraumes von ein bis zwei Monaten, Freiwillige zu vermitteln?

- | | | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) immer | a) | b) | c) | d) | e) | f) |
| b) in den meisten Fällen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) etwa zur Hälfte | | | | | | |
| d) in wenigen Fällen | | | | | | |
| e) selten/kaum | | | | | | |
| f) weiß nicht, kann ich nicht sagen | | | | | | |

27. Wenn Vermittlungen vorgesehen sind, aber nicht sofort zustande kommen, woran liegt dies? (mehrere Antworten möglich)

- | | häufig | ab und zu | selten |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) Das Freiwilligen-Zentrum ist zu wenig aktiv. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Angebote des Freiwilligen-Zentrums sind noch zu wenig bekannt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) Es gibt zu wenig Einrichtungen, die mit Freiwilligen arbeiten wollen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Es gibt zu wenige Menschen, die sich freiwillig engagieren wollen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) Bei den Freiwilligen fehlen notwendige Qualifikationen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) Die Bedingungen für die Arbeit sind für die Freiwilligen wenig attraktiv. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) Die Bedingungen für die Arbeit mit Freiwilligen sind für die interessierten Einrichtungen wenig attraktiv. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) Unvereinbare Vorstellungen und Erwartungen bei den Freiwilligen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i) Völlig falsche Vorstellungen und Erwartungen bei den Einrichtungen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j) Einrichtungen sind vom Arbeitsablauf her nicht auf die Zusammenarbeit mit Freiwilligen eingestellt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k) Es gibt Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit zwischen Beruflichen und Freiwilligen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

anderes und zwar

.....

42731



V. Das Freiwilligen-Zentrum als Forum sozialen Engagements

Eine weitere Aufgabe von Freiwilligen-Zentren besteht darin, sich auch als Forum für soziales Engagement zu verstehen, also zum Beispiel Informationsveranstaltungen anzubieten, Fachgespräche zu initiieren, aber auch, sich um eine Interessenvertretung der Freiwilligen zu bemühen.

28. Ist oder war das Zentrum, in dem Sie arbeiten, in diesem Bereich schon aktiv?

- | | | | | |
|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ja | <input type="checkbox"/> | a) | b) | c) |
| b) nein | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) weiß nicht | <input type="checkbox"/> | | | |
- ↓ weiter mit Frage 35

Was sind oder was waren dies für Aktivitäten? (mehrere Antworten möglich)

- | | | | |
|-------------------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| a) Fachgespräche | <input type="checkbox"/> | d) Erfahrungsaustausch | <input type="checkbox"/> |
| b) Vorträge | <input type="checkbox"/> | e) Fortbildung | <input type="checkbox"/> |
| c) Diskussionsveranstaltungen | <input type="checkbox"/> | f) Interessenvertretung der Freiwilligen | <input type="checkbox"/> |

anderes und zwar:

29. Wie ist das bei Ihnen im Zentrum: Bestehen nach einer erfolgreichen Vermittlung weitere Kontakte und Verbindungen zu

- | | regelmäßig | gelegentlich | kaum |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) den vermittelten Freiwilligen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) den Einrichtungen/Organisationen, in denen die Freiwilligen tätig sind | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

30. Um was geht es bei diesen Kontakten/Verbindungen, können Sie dies kurz beschreiben?

bei den Freiwilligen:

.....

.....

.....

.....

bei den Einrichtungen:

.....

.....

.....

.....

42731



31. Bietet das Zentrum den freiwillig Engagierten Möglichkeiten des Zusammentreffens und des Informationsaustausches an?

- a) ja, regelmäßig
- b) gelegentlich
- c) selten/nie

- a)
- b)
- c)

32. Was sind die Themen solcher Treffen, worum geht es dabei?

.....

.....

.....

.....



33. Bietet das Zentrum Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für freiwillig Engagierte an?

- a) ja
- b) nein
- c) weiß nicht

- a)
- b)
- c)

▼ ▼
weiter mit
Frage 32

34. Welche Themen im Bereich der Fort- und Weiterbildung werden dabei angeboten? Könnten Sie einige Beispiele nennen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



42731



VI. Das Freiwilligen-Zentrum als Werkstatt sozialer Aktionen

Schließlich geht es bei den Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes auch darum, sich neuen Ideen der Zusammenarbeit in den unterschiedlichsten Bereichen zu öffnen, sowie die Arbeit selbstorganisierter Gruppen zu fördern.

35. Ist oder war das Zentrum, in dem Sie arbeiten, in diesem Bereich aktiv?

- | | | | | | | | |
|---------------|--------------------------|----|--------------------------|----|--------------------------|----|--------------------------|
| a) ja | <input type="checkbox"/> | a) | <input type="checkbox"/> | b) | <input type="checkbox"/> | c) | <input type="checkbox"/> |
| b) nein | <input type="checkbox"/> | | | | | | |
| c) weiß nicht | <input type="checkbox"/> | | | | | | |
- weiter mit Frage 44

36. In welchen Bereichen findet eine solche Zusammenarbeit des Zentrums mit anderen Organisationen, Vereinen, Gruppen statt? (mehrere Antworten möglich)

- | | | | | | |
|-----------|--------------------------|--------------------|--------------------------|-------------|--------------------------|
| a) Kultur | <input type="checkbox"/> | d) Kirchen | <input type="checkbox"/> | g) Soziales | <input type="checkbox"/> |
| b) Sport | <input type="checkbox"/> | e) Umwelt/Ökologie | <input type="checkbox"/> | | |
| c) Musik | <input type="checkbox"/> | f) Politik | <input type="checkbox"/> | | |

anderes und zwar:

.....

.....

37. Auf welchen Ebenen findet eine solche Zusammenarbeit statt? (mehrere Antworten möglich)

- | | | | |
|------------------|--------------------------|----------|--------------------------|
| a) Kommune | <input type="checkbox"/> | d) Kreis | <input type="checkbox"/> |
| b) Stadtteil | <input type="checkbox"/> | e) Land | <input type="checkbox"/> |
| c) Pfarrgemeinde | <input type="checkbox"/> | f) Bund | <input type="checkbox"/> |

andere und zwar:

.....

.....

38. Freiwilligen-Zentren haben auch das Ziel, die Arbeit von selbstorganisierten Gruppen, die sich engagieren möchten, zu fördern und zu unterstützen. Wie ist das in Ihrem Zentrum, ging es da bisher bereits um solche Fragen der Förderung und Unterstützung einer Gruppierung (etwa Selbsthilfegruppe, Interessengemeinschaft, Arbeitskreis)?

- | | | | | | |
|---------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|
| a) ja, häufig | <input type="checkbox"/> | b) ja, vereinzelt | <input type="checkbox"/> | überhaupt nicht | <input type="checkbox"/> |
|---------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|

weiter mit Frage 44

42731



39. Sind Sie, unter Berücksichtigung der Arbeitsbedingungen, der Ausstattung und den Räumlichkeiten und der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zentrum in der Lage, solche engagamentebereiten Gruppierungen zu unterstützen?

- a) ja a) b) c) d)
 b) zum Teil
 c) nein
 d) bisher kamen noch keine Anfragen dieser Art

Wenn nein: Was wäre zu verbessern, damit Sie solche Gruppierungen besser unterstützen könnten:

.....



40. Was für Gruppierungen sind dies, wofür engagieren sich diese Gruppen, können Sie einige Beispiele nennen?

.....



41. Wenn es um Unterstützung einer solchen Gruppe ging, welche Hilfestellung stand im Vordergrund? (mehrere Antworten möglich)

	häufig	ab und zu	selten/nie
a) Mithilfe beim Aufbau der Gruppe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Unterstützung durch Herstellen von Kontakten zu anderen Einrichtungen, Ämtern, Organisationen, Personen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Unterstützung in Form von sachlichen Ressourcen, wie Arbeitsräume, Büros, Telefon, Faxgeräte, Kopierer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Unterstützung fachlicher Art, etwa durch Mitarbeit von hauptberuflichen Fachkräften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Finanzielle Unterstützung, Hilfe bei Finanzierungsanträgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Interessenvertretung der Gruppe nach außen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

anderes und zwar:

.....



42. Wenn Sie einmal über die Gründe nachdenken, warum sich Menschen in diesen selbstorganisierten Gruppen engagieren, was würden Sie sagen?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

- -

- -

- -

- -

- -

- -

43. Betrachten Sie bitte nochmals die nachfolgend angeführte Liste möglicher Gründe für ein Engagement: Was würden Sie sagen, welche dieser angeführten Gründe sind für Menschen, die sich in selbstorganisierten Gruppen engagieren, zutreffend?

	trifft für viele zu	trifft für einige zu	trifft für kaum jemand zu
a) Sie wollen eine nette Gemeinschaft finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Sie freuen sich darauf, Menschen kennenzulernen und Bekanntschaften zu schließen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Sie suchen nach einer abwechslungsreichen Freizeitbeschäftigung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Sie wollen durch aktives Handeln Erfahrungen über sich sammeln, insbesondere im Hinblick auf ihr soziales Engagement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Sie fühlen sich verpflichtet, in Not geratenen Menschen zu helfen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Die sinnvolle Tätigkeit im Zusammenhang mit einem freiwilligen Engagement ist für sie das Entscheidende.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Berichte über Einsätze und Aktivitäten des Freiwilligen-Zentrums haben ihr Interesse geweckt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Sie wollen mit Menschen zusammenkommen, die sozial/zivile Courage beweisen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Für sie sind religiöse Gründe ausschlaggebend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Sie wollen ihre Kenntnisse und Fähigkeiten sinnvoll anwenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Eigene Betroffenheit und der Wunsch, aus solchen Erfahrungen heraus etwas zu verändern sind Ursache des	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



VII. Zusammenarbeit mit Öffentlichkeit, Ämtern und Entscheidungsträgern

44. Wie schätzen Sie die Öffentlichkeitsarbeit ihres Freiwilligen-Zentrums ein, was würden Sie sagen?

	gut	zufrieden- stellend	schlecht
a) in bezug auf Pressearbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) in bezug auf Informationsveranstaltungen für interessierte Gruppen und Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) in bezug auf Kontakte zu Organisationen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) hinsichtlich der Informationsarbeit für Pfarrgemeinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) in Hinblick auf angebotene Fachtagungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) in Hinblick auf Informations-, Werbe- und Prospektmaterial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Zusammenarbeit des Freiwilligen-Zentrums mit anderen gleichartigen Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45. Wie gut funktioniert Ihrer Meinung nach die Zusammenarbeit des Freiwilligen-Zentrums mit ...

	gut	zufrieden- stellend	schlecht	weiß nicht
a) Stadt-, Gemeinde-, Kreisverwaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Caritasverband, Einrichtungen des Caritasverbandes Fachverbände der Caritas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) anderen Wohlfahrtsverbänden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) politischen Mandatsträger/Parteien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) anderen Freiwilligen-Zentren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Pfarrgemeinden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Vereinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Selbsthilfegruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Zusammenarbeit des Freiwilligen-Zentrums mit anderen gleichartigen Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

46. Woran liegt es, wenn die Zusammenarbeit nicht so gut funktioniert? Könnten Sie kurz einige Gründe stichwortartig anführen?

.....

.....

.....

.....

.....



42731



51. Wie bewerten Sie die Arbeitsbedingungen im Freiwilligen-Zentrum: Welchen Eindruck haben Sie gewonnen?

- | | gut | es geht | schlecht |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) vorhandene Räumlichkeiten des Zentrums: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) Erreichbarkeit des Zentrums: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) äußerer Eindruck des Gebäudes, in dem sich das Zentrum befindet: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) Büroausstattung: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

52. Wenn Sie an die Zusammenarbeit mit den anderen beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zentrum denken, gibt es da Schwierigkeiten?

- | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ja, häufig | a) | b) | c) | d) |
| b) ab und zu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) selten, nie | | | | |
| d) arbeite nicht mit anderen beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen | | | | |

Worin bestehen derartige Schwierigkeiten?

.....

.....

.....

- -

| | |

= =

| | |

- -

53. Wenn Sie an die Zusammenarbeit mit freiwillig Tätigen im Zentrum denken, gibt es da Schwierigkeiten?

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) ja, häufig | a) | b) | c) | d) |
| b) ab und zu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) selten, nie | | | | |
| d) arbeite nicht mit freiwillig tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen | | | | |
- ▼ ▼
weiter mit Frage 55

54. Wenn Sie Frage 53 mit „ja“ oder „ab und zu“ beantwortet haben: Worin bestehen diese Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit Freiwilligen?

- | | | | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| a) unterschiedliche gegenseitige Erwartungen | <input type="checkbox"/> | d) unterschiedliche Auffassungen in fachlichen Fragen | <input type="checkbox"/> |
| b) unterschiedliche Vorstellungen über Arbeitszeiten | <input type="checkbox"/> | e) Konkurrenzverhalten | <input type="checkbox"/> |
| c) empfundene Arbeitsplatzbedrohung der Hauptberuflichen durch die Freiwilligen | <input type="checkbox"/> | f) freiwillig Tätige werden von Hauptberuflichen nur als Hilfskräfte angesehen | <input type="checkbox"/> |

sonstiges und zwar:

.....

.....

-

| | |

-

42731



IX. Das Freiwilligen-Zentrum als Teil der verbandlichen Caritas und der katholischen Kirche

55. Das Freiwilligen-Zentrum, in dem Sie arbeiten, wird mitgetragen vom Deutschen Caritasverband, also einem Teil der katholischen Kirche. Ist diese Zugehörigkeit zur Kirche für Sie wichtig?

- a) ja, ist für mich wichtig
- b) ist für mich weniger wichtig
- c) spielt keine Rolle
- d) ist für mich eher störend
- e) weiß nicht, kann ich nicht sagen.
- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) | b) | c) | d) | e) |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

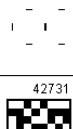
56. Bleiben wir noch kurz bei der Caritas. Wenn man irgendein Wort hört, dann fällt einem ja meist alles mögliche dazu ein. Es kommen einem bestimmte Gedanken oder Gefühle, die gerade zu diesem Wort passen: Wenn Sie zum Beispiel „Caritas“ hören, woran denken Sie da vor allem?

	ja	nein
a) Spende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Helfer in der Not	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Nächstenliebe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Engagierte Leute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Unterstützung der Seelsorge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Anwalt der Armen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Verwaltungsapparat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Gelebtes Christsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Soziales Gewissen der Nation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Gesellschaftsverbesserer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Reichtum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Politisch engagiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Geldverschwendung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) freiwillige/ehrenamtliche Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

anderes und zwar:

.....

.....



42731

57. Glauben Sie, daß in der Zukunft berufliche Kräfte im Bereich der verbandlichen Caritas verstärkt durch ehrenamtliche Kräfte ersetzt werden, oder glauben Sie das nicht?

- a) glaube ich
b) glaube ich nicht
c) weiß nicht, kann ich nicht sagen
- a) b) c)

In welchen Bereichen wird das sein?

.....
.....
.....
.....



58. Glauben Sie, daß in der Zukunft berufliche Kräfte im Bereich der verbandlichen Caritas durch die Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Kräften neue Aufgaben erhalten werden, oder glauben Sie das nicht?

- a) glaube ich
b) glaube ich nicht
c) weiß nicht, kann ich nicht sagen
- a) b) c)

Welche Aufgaben werden dies sein?

.....
.....
.....
.....



59. Glauben Sie, daß Sie, alles in allem, einen sicheren Arbeitsplatz haben, oder machen Sie sich Sorgen, daß Sie ihn verlieren könnten?

- a) habe einen sicheren Arbeitsplatz
b) habe Sorge, meinen Arbeitsplatz zu verlieren
c) weiß nicht, kann ich nicht sagen
- a) b) c)

42731



X. Statistik

60. An welchem Ort, in welcher Stadt oder Gemeinde befindet sich Ihr Freiwilligen-Zentrum?



61. Wie alt sind Sie?

Jahre

62. Ihr Geschlecht?

a) weiblich

b) männlich

63. Waren Sie vor Ihrem Arbeitsbeginn im Freiwilligen-Zentrum schon früher bei der Caritas beschäftigt?

ja

nein

Wenn "ja", seit wann arbeiten Sie bei der Caritas?

Jahre

Und ist Ihr derzeitiger Arbeitsvertrag zeitlich befristet?

ja

nein

64. Ihr Familienstand?

a) ledig

b) mit einem Ehepartner/Lebensgefährten oder
Ehepartnerin/Lebensgefährtin zusammenlebend

c) verwitwet/ geschieden/ getrennt lebend

a)

b)

c)

65. Haben Sie Kinder?

a) nein ► weiter mit Frage 67

b) ja

und zwar: Kinder

66. Wieviel der Kinder leben noch in Ihrem Haushalt?

Anzahl: Kinder

42731



67. Welchen Beruf haben Sie erlernt?

.....

68. Sind sie ganztags, halbtags oder stundenweise beschäftigt

ganztags halbtags stundenweise

69. Haben Sie Leitungsaufgaben?

ja nein

70. Gehören Sie einer Religionsgemeinschaft an?

a) nein ► weiter mit Frage 72

b) ja und zwar

röm.-katholisch	<input type="checkbox"/>
evangelisch	<input type="checkbox"/>
andere	<input type="checkbox"/>

71. Wie wichtig ist Ihnen Ihr Glaube ?

a) sehr wichtig

b) wichtig

c) weniger wichtig

d) eher unwichtig

e) vollkommen unwichtig

a)	b)	c)	d)	e)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

72. Welche Schulbildung haben Sie, was trifft auf Sie zu?

a) kein Schulabschluss

b) Hauptschul- / Volksschulabschluss

c) Mittlere Reife

d) Hochschul- / Fachhochschulreife

a)	b)	c)	d)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

73. Ungefähre Einwohnerzahl Ihres Heimatwohnortes?

a) unter 3.000

b) von 3.000-10.000

c) von 10.000-50.000

d) von 50.000-100.000

e) mehr als 100.000

a)	b)	c)	d)	e)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

42731



Modellverbund Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes

Fragebogen für Vertreterinnen und Vertreter von Einrichtungen und
Organisationen, die mit den Freiwilligen-Zentren des Modellverbundes
zusammenarbeiten

I. Angaben zur Einrichtung / Organisation

1. Nennen Sie bitte den Namen / die Bezeichnung Ihrer Einrichtung / Organisation:

- -
| |
- -

2. Wer ist Träger Ihrer Einrichtung / Organisation (Wohlfahrtsverband, Kommune, Pfarrgemeinde, Verein o. ä.) ?

- -
| |
- -

3. Wieviele hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (auch Teilzeitkräfte) beschäftigt Ihre Einrichtung / Organisation ?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

4. Um welche Art von Einrichtung / Organisation handelt es sich dabei?

- a) Wohlfahrtsverband (z.B. eine Einrichtung der Caritas, Diakonie, des Roten Kreuzes o. ä.)
- b) Pfarrgemeinde, sonstige kirchliche Einrichtung
- c) Verband, überregionale Organisation (z.B. Jugendverband, Erwachsenenverband, Umweltschutzorganisation)
- d) örtlicher Verein, lokale Vereinigung (z.B. Sportverein, Theatergruppe o.ä.)
- e) staatliche Organisation (z.B. Sozialamt, Gemeinde)
- f) Selbsthilfegruppe, selbstorganisierte Gruppe, örtliche Initiative, Arbeitskreis
- g) kommerzielle Organisation

anderes und zwar:

-
|
-



5. Wo liegt der Schwerpunkt der Arbeit Ihrer Einrichtung / Organisation?

a) im sozialen Bereich (z.B. caritative Vereinigung, Kinderschutzbund, Telefonseelsorge, Unterstützung/Betreuung älterer oder jüngerer Menschen, Unterstützung/Betreuung von Menschen mit besonderen Problemen, Wohnsitzlosen, Unterstützung/Betreuung von kranken Menschen, Unterstützung/Betreuung von Menschen mit Behinderungen, Unterstützung/Betreuung von Flüchtlingen usw.)

b) im gesellschaftlichen / gesellschaftspolitischen Bereich (z.B. Amnesty International, Bürgerinitiativen, Dritte-Welt-Gruppen, Jugendgruppen, Umweltschutzorganisationen, Elternverbände, Bildungseinrichtungen usw.)

c) im kulturellen Bereich (z.B. Heimatverein, Laienspielgruppe, Theatergruppe, Museen usw.)

d) im parteipolitischen Bereich (z.B. Parteien oder Parteien nahestehende Organisationen)

e) im sportlichen Bereich (z.B. Clubs, Sportorganisationen)

anderes und zwar

II. Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten

6. Wieviele freiwillig Engagierte arbeiten derzeit in Ihrer Einrichtung / Organisation mit?

Anzahl

davon

Frauen in der Altersgruppe:

bis 25 Jahre Anzahl

25 bis 59 Jahre Anzahl

60 Jahre und älter Anzahl

Männer in der Altersgruppe:

bis 25 Jahre Anzahl

25 bis 59 Jahre Anzahl

60 Jahre und älter Anzahl

7. Seit wann arbeitet Ihre Einrichtung / Organisation mit freiwillig Engagierten zusammen?

a) seit weniger als einem Jahr

b) seit etwa 1 bis 2 Jahren

c) länger als 2 Jahre

d) schon immer



8. Wurden Ihnen freiwillig Engagierte, mit denen Sie zusammenarbeiten, durch das Freiwilligen-Zentrum vermittelt?

nein ja und zwar: Anzahl der vermittelten Freiwilligen

9. In welchen Bereichen sind freiwillig Engagierte in Ihrer Einrichtung / Organisation vorwiegend beschäftigt? (Sie können mehrere Bereiche angeben)

	vorwiegend	zum Teil	kaum/nicht
a) Verwaltung/Büroarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Betreuung und Hilfe für Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Technische/handwerkliche Hilfen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Transporte/Fahrdienste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Information und Beratung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Unterricht und Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Sammlungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Vorstand/Leitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Planung und Durchführung von Aktivitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Veranstaltungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) andere Aktivitäten, sonstiges			

und zwar: 

10. Bezieht sich diese freiwillige Tätigkeit/ Engagement auf bestimmte Personengruppen? (mehrere Angaben möglich)

- | | | | |
|--------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| a) Kinder | <input type="checkbox"/> | g) behinderte Menschen | <input type="checkbox"/> |
| b) Jugendliche | <input type="checkbox"/> | h) kranke Menschen | <input type="checkbox"/> |
| c) Familien | <input type="checkbox"/> | i) Menschen aus anderen Ländern | <input type="checkbox"/> |
| d) ältere Menschen | <input type="checkbox"/> | j) Menschen ohne Arbeit | <input type="checkbox"/> |
| e) Männer | <input type="checkbox"/> | k) Menschen ohne festen Wohnsitz | <input type="checkbox"/> |
| f) Frauen | <input type="checkbox"/> | | |

andere Personengruppen und zwar:

..... 



**11. Was bietet Ihre Einrichtung / Organisation den freiwillig Engagierten zur Unterstützung ihrer Arbeit an ?
(mehrere Angaben möglich)**

- a) Erfahrungsaustausch mit anderen Freiwilligen/Ehrenamtlichen.
- b) Teilung der Arbeit mit anderen.
- c) Termingestaltung nach eigenen Wünschen.
- d) Mitsprachmöglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeit.
- e) Gezielte Anleitung durch Fachkräfte.
- f) Beratung durch berufliche Mitarbeiter.
- g) Weiterbildungsveranstaltungen.
- h) Erstattung von entstandenen Kosten.
- j) Geeignete Räumlichkeiten.
- i) finanzielle Ausstattung/Unterstützung der Einrichtung/Gruppe.
- k) Versicherung gegen Risiken bei der Ausübung der ehrenamtlichen/freiwilligen Arbeit.
- l) Möglichkeit, Tätigkeitsfelder nach eigenen Ideen aufzubauen.
- m) eigene Wahl des Tätigkeitsfeldes
- n) Teilnahmemöglichkeit an Tagungen /Konferenzen

sonstiges und zwar:

.....

-
| |
-

III. Zusammenarbeit mit Freiwilligen-Zentrum

12. In welcher Stadt befindet sich das Freiwilligen-Zentrum, mit dem Sie zusammenarbeiten?

- -
| | |
- -

13. In welcher Form arbeiten Sie mit diesem Freiwilligen-Zentrum zusammen, können Sie dies stichwortartig umschreiben?

- -
| | |
- -
| | |
- -



14. Freiwilligen-Zentren können ja verschiedene Aufgaben übernehmen. Welche Aufgaben sollten Ihrer Meinung nach im Vordergrund der Arbeit von Freiwilligen-Zentren stehen?

	nicht wichtig		teils/teils		sehr wichtig
a) Informationen über Arbeit und Funktion von Freiwilligen-Zentren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Information und Beratung von interessierten Personen, die sich engagieren möchten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Informationen und Beratungen von Institutionen und Pfarrgemeinden, die mit Freiwilligen-Zentren zusammenarbeiten wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Information und Beratung von Gruppen, die sich für etwas einsetzen/engagieren wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) Vermittlung von Freiwilligen an Institutionen, die Freiwillige benötigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Plattform für den Austausch von Informationen, Erfahrungen und Meinungen der Freiwilligen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) Einrichtung, die Verbindungen zu ähnlichen Zentren herstellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) Interessenvertretung von Freiwilligen gegenüber Institutionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) Interessenvertretung von Freiwilligen gegenüber Ämtern und Behörden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) Interessenvertretung von Freiwilligen in der Gesellschaft insgesamt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) Fortbildung und Weiterbildung von Freiwilligen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) Organisation, die versicherungsrechtliche Fragen im Zusammenhang mit freiwilligen Tätigkeiten abklärt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
m) Koordinierungsstelle für Projekte und soziale Aktionen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n) Orte, an denen Selbsthilfegruppen entstehen können und unterstützt werden (konzeptionelle und praktische Unterstützungsleistungen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
o) Organisationen, die Sachmittel und Räume für Freiwillige oder selbstorganisierte Gruppen zur Verfügung stellen oder bei der Suche nach entsprechenden Ressourcen behilflich sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
p) Öffentlichkeitsarbeit zur Förderung des freiwilligen Engagements (z.B. Pressearbeit, aber auch gemeinsame Informationsveranstaltungen mit anderen Organisationen zur Förderung des freiwilligen Engagements).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
q) anderes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

und zwar:

15. Einmal ganz allgemein gefragt - halten Sie die Idee der Freiwilligen-Zentren aus der Sicht Ihrer Organisation/ Einrichtung für hilfreich?

- a) ja, hilfreich
- b) teilweise hilfreich
- c) nicht hilfreich
- d) weiß nicht

16. Wie beurteilen Sie die bisherige Zusammenarbeit Ihrer Einrichtung / Organisation mit dem Freiwilligen-Zentrum, mit dem Sie zusammenarbeiten?

- a) sehr gut
- b) mittelmäßig
- c) nicht gut



IV. Angaben zur Person

17. Ihre Position in der Einrichtung / Organisation ?

- -
| | |
- -

18. Ihr Geschlecht ?

männlich

weiblich

19. Ihr Beruf ?

- -
| | |
- -

Ein vorformulierter Fragebogen läßt nicht immer Raum für persönliche Erfahrungen und Meinungen. Sollten Sie wichtige zusätzliche Anmerkungen machen wollen, haben wir Ihnen nachfolgend Raum freigelassen, für konkrete Anregungen wären wir Ihnen dankbar:

- -
| | |
- -
| | |
- -

Vielen Dank für Ihre Hilfe und Unterstützung

3546



353

B 4

Modellverbund Freiwilligen-Zentren des Deutschen Caritasverbandes

Telefonbefragung von Entscheidungsträgern/Entscheidungsträger/innen im Umfeld der Freiwilligen-Zentren

Interviewpartner		
Name	Vorname	Titel
Funktion	Telefon	
1. Kontaktaufnahme		2. Kontaktaufnahme
3. Kontaktaufnahme rung_____		Terminvereinbarung

Wir haben Sie bereits in den vergangenen Tagen angeschrieben, es geht um einige kurze Fragen zum Freiwilligen-Zentrum in Ihrer Region.

1. Ziel der vom Deutschen Caritasverband mitgeförderten Freiwilligen-Zentren ist es, das freiwillige und ehrenamtliche Engagement zu fördern. Eine Frage zu Beginn: Halten Sie es für notwendig, freiwilliges und ehrenamtliches Engagement in der Gesellschaft zu fördern?

ja zum Teil nein

andere Antwort:

1b wenn "nein"

Warum ist das Ihrer Meinung nach nicht wichtig?

Achtung: für das Interview bedanken und abrechnen!

b) wenn "ja" oder "zum Teil" wichtig:
Warum ist das Ihrer Meinung nach wichtig?

2. Die vom Deutschen Caritasverband unterstützten Freiwilligen-Zentren sind ein Versuch, freiwilliges Engagement zu fördern. Wie schätzen Sie persönlich die Erfolgsaussichten solcher Freiwilligen-Zentren ein?

3. Ist Ihnen die Idee der Freiwilligen-Zentren vertraut, haben Sie sich damit intensiver beschäftigt? Erhielten Sie vom Freiwilligen-Zentrum Informationen?

4. Waren Sie schon einmal im Zentrum, haben Sie regelmäßig Kontakte?

5. Glauben Sie, daß es mit Hilfe der Idee der Freiwilligen-Zentren möglich ist, freiwillige/ehrenamtliche Arbeit voranzubringen, die gesellschaftliche Anerkennung dieser Arbeit und die notwendigen Rahmenbedingungen zu verbessern?

6. Gibt es in der Zusammenarbeit mit dem Freiwilligen-Zentrum Schwierigkeiten, von denen Sie sagen würden, das müßte man unbedingt anders regeln, das läuft nicht gut?

7. Eine Frage zum Schluß:

Sind Sie nach den bisherigen Erfahrungen bereit, die Idee des Freiwilligen-Zentrums zu unterstützen, stehen Sie dieser Idee positiv gegenüber, sind Sie sich unschlüssig oder lehnen Sie die Idee ab?

Sonstige Anmerkungen des Interviewpartners:

Dauer des Interviews:

Literaturverzeichnis

- Adams, R.: Social work and empowerment. Houndsmills u.a. 1996.
- Baldas, E.: Freiwilligen-Zentren auf örtlicher Ebene, In: caritas'97, Jahrbuch des Deutschen Caritasverbandes, Freiburg 1996.
- Baldas E.: Konsequenzen aus den Befragungsergebnissen zur ehrenamtlichen Tätigkeit. Neue Wege im „Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband“. In: Meinungsbild Caritas, Bd.2, Perspektiven, Freiburg i.Br. 1997, S.233-249.
- Baldas, E./Bock, T.: Konzeption des „Modellverbunds Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband“, Freiburg i.Br. 1996 (Broschüre). Veröffentlicht in: Caritas Korrespondenz 1997/5, S.15-30.
- Baldas, E./Bock T.: Konzeptionen der Freiwilligen-Zentren. Reihe: Materialien zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband, Nr.6, Freiburg 1998.
- Baldas, E./Gleich, J. M.: Analysedaten Ehrenamt. Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung und der Caritas- Mitarbeiterbefragung. Reihe: Materialien zum „Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband“, Nr.4, Freiburg i.Br. Februar 1998.
- Baldas, E./Gleich, J. M./Schmälzle, U. (Hrsg.): Meinungsbild Caritas, Bd.2, Perspektiven, Freiburg i.Br. 1997.
- Baumgartner, A.: Solidarität und Ehrenamtlichkeit, Subsidiarität und Selbsthilfe. Veraltete Prinzipien der Sozialpolitik? In: Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit (Hrsg.): Sozialpolitik. Aktuelle Themen und Probleme, München 1996, S.29-37.
- Beck, U.: Die Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt a. M. 1986.
- Behr, K./Liebig, R./Rauschenbach, T.: Das Ehrenamt in empirischen Studien - ein sekundäranalytischer Vergleich. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart, 1998.
- Behr, K./Liebig, R./Rauschenbach, T.: Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess, Weinheim und München 2000.
- Bock, T.: Zusammenarbeit von Beruflichen und Ehrenamtlichen. In: Meinungsbild Caritas, Bd.2, Perspektiven, Freiburg i.Br. 1997.
- Bock, T.: Vom Anspruch auf Versorgung zum Anspruch auf Beteiligung. Neue Bündnisse zwischen Familiennetzen, Bürgerengagement und professionellen Diensten. In: Hanns Seidel Stiftung (Hrsg.): Neue Bürger- und Sozialkultur – Vision oder Utopie? Politische Studien 1/1999, München.
- Bock, T.: Chancen und Gefahren für die zukünftige Beziehung von Ehrenamt und Staat in Deutschland. In: Caritas 1999/6 S.256 ff..

- Bock, T.: Ehrenamt des DCV. In: Kistler, E./Noll, H.-H./Priller, E. (Hrsg.): Perspektiven gesellschaftlichem Zusammenhalts. Empirische Befunde, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte (Berlin 1999, S.211 ff.).
- Bock, T.: Ehrenamtliches Engagement in der Caritas – auf der Suche nach innovativen Konzepten. In: Zimmer, A./Nährlich, S. (Hrsg.): Engagierte Bürgerschaft. Traditionen und Perspektiven, Opladen 2000, S.89-103.
- Borgmann, K.: Lorenz Werthmann. Reden und Schriften, Freiburg i.Br. 1958.
- Bortz, J./Döring, N.: Forschungsmethoden und Evaluation, Berlin 1995.
- Braun J./Opielka, M.: Selbsthilfeförderung durch Selbsthilfekontaktstellen. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren, Band 14, Bonn 1992.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.). Zeit im Blickfeld – Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Bonn: Schriftenreihe des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd.142, 1996.
- Dahrendorf, R.: Der moderne soziale Konflikt. Essay zur Politik der Freiheit (2. Auflage), Stuttgart/ München 1994.
- Dekker, P.: Freiwillige Arbeit in den Niederlanden: Internationaler Vergleich, Trends und einige Korrelaten. Workshop Forschungsstand und Möglichkeiten zur Verbesserung von Messkonzepten der Kräfte zivilgesellschaftlichen Zusammenhalts - Ehrenamt, Gemeinsinn, Sozialkapital. BMBF, Dezember 1997.
- Dettling, W.: Politik und Lebenswelt. Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft, Gütersloh 1995.
- Deutscher Caritasverband (Hrsg.): Leitbild des Deutschen Caritasverbandes (3. Auflage), Freiburg i.Br. 1997.
- Deutscher Caritasverband (Hrsg.): Meinungsbild Caritas. Die Allensbacher Studien zum Leitbildprozeß, 3 Bände, Freiburg i.Br. 1997.
- Doering, V.: Staat und Kirche. Anmerkungen zu einer dynamischen Verhältnisbestimmung. Hrsg. Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle Mönchengladbach, Heft 260, Köln 1999.
- Ehling, M.: Ehrenamtliches Engagement. Erfassung in der Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes und Möglichkeiten der Weiterentwicklung. Workshop Forschungsstand und Möglichkeiten zur Verbesserung von Messkonzepten der Kräfte zivilgesellschaftlichen Zusammenhalts – Ehrenamt, Gemeinsinn, Sozialkapital. BMBF, Dezember 1997.
- Engels, D.: Soziales, kulturelles, politisches Engagement. Sekundäranalyse einer Befragung ehrenamtlicher Mitarbeit und Selbsthilfe, Köln, 1991.

- Etzioni, A.: Die Verantwortungsgesellschaft. Individualismus und Moral in der heutigen Gesellschaft, Frankfurt a.M. 1997.
- Gabriel, K.: Gesellschaftliche Wandlungsprozesse. In: Puschmann, Hellmut (Hrsg.): Not sehen und Handeln. Caritas. Freiburg i.Br. 1996, S.15-34.
- Gaskin, K./Smith, J. D./Paulwitz, J.: Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern. Robert Bosch Stiftung (Hrsg.), Freiburg i.Br. 1996.
- Gleich, J. M.: Mitarbeiterstudie: Arbeitszufriedenheit und Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen. In: Caritas. Zeitschrift für Caritas-Wissenschaften, 6/96, S.271-280.
- Gleich, J. M.: Zahlenspiele. Mitarbeiter sehen die Caritas kritischer als die Öffentlichkeit. Caritas in NRW, 1/97a, S.23-25.
- Gleich, J. M.: Glücksritter. Eine Allensbach-Studie unter Caritas-Mitarbeitern belegt religiöse Motivation und beruflichen Streß. Caritas in NRW, 2/97b, S.33-35.
- Gleich, J. M.: Höher, weiter, besser? Die Zukunft der Caritas macht ihren Mitarbeitern Sorgen. Caritas in NRW, 3/97c, S.12-14.
- Gleich, J. M.: Erfahrungen aus dem Modellverbund Freiwilligen-Zentren. In: Caritas, Nr.2 (1998), S.89 ff..
- Gleich, J. M./Helmbrecht, M.: Konzeption der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband. In: Caritas-Korrespondenz 4/1998, S.21 ff..
- Gleich, J. M./Kraatz, H.-J./Osterhammel, J.: Aufbau eines Freiwilligen-Zentrums in Meckenheim. Eine Studie zur Erkundung der Engagementbereitschaft. Reihe: Materialien zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren im Deutschen Caritasverband, Nr.17, Freiburg i.Br. 1999.
- Haug, O.: Das soziale Lernen muss neu organisiert werden. In: Blätter für Wohlfahrtspflege – Deutsche Zeitschrift für Sozialarbeit, 1994, Nr.6, S.111-114.
- Haupt, P.: Ehrenamt – Im Vorfeld des internationalen Jahres der Freiwilligen 2001. In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge 2000 (80) S.1-5.
- Heimbach-Steins, M./Lienkamp, A. (Hrsg.): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Dokumentation und Kommentar, München 1997.
- Heinze, R. G.: Freiwilliges soziales Engagement in NRW: Potenziale und Fördermöglichkeiten. In: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: Zukunft des Sozialstaates. Freiwilliges soziales Engagement und Selbsthilfe, Düsseldorf 1996, S.13-200.
- Herringer, N.: Empowerment in der Sozialen Arbeit – eine Einführung. Stuttgart/Berlin/Köln 1997.

- Hummel, K. (Hrsg.): Bürgerengagement: Seniorengenossenschaften, Bürgerbüros und Gemeinschaftsinitiativen, Freiburg i.Br. 1995.
- Infratest Burke. Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement. Repräsentative Erhebung 1999 im Auftrag des BMFSFJ – Überblick über die Ergebnisse. München 1999 (Manuskript).
- Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.): Jahrbuch der Öffentlichen Meinung, Allensbach/München/Wien 1956 ff..
- Institut für Demoskopie Allensbach (1992): Jahrbuch der Demoskopie. Bd.1-10, München 1947-1992.
- Jakob, G: Zwischen Dienst und Selbstbezug. Eine biographieanalytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements. Opladen 1993.
- Janning, H.: Freiwilligen-Agenturen. In: SPD-Bundestagsfraktion (Hrsg.): Engagement stiftet Zusammenhalt. Freiwilligkeit-Ehrenamt-Selbsthilfe, Bonn 1997.
- Keupp, H.: Eine Gesellschaft der Ichlinge? Zum bürgerlichen Engagement von Heranwachsenden, München 2000.
- Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland/Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.): Chancen und Risiken der Mediengesellschaft. Gemeinsame Erklärung der Deutschen Bischofskonferenz und des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland, Bonn/Hannover 1997.
- Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland/Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der Evangelischen Kirchen in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, Hannover/Bonn 1997.
- Klages, H.: Engagement und Engagementpotenzial in Deutschland. Erkenntnisse der empirischen Forschung. Aus Politik und Zeitgeschichte, B38/98, S.29-38.
- Klages, H.: Zerfällt das Volk? – Von den Schwierigkeiten der modernen Gesellschaft mit Gemeinschaft und Demokratie. In: Klages, Helmut, Gensicke, Thomas: Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung. Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften, Speyer 1999a, S.1-20.
- Klages, H.: Bürgerschaftliches Engagementpotenzial. Politische Studien, H 363, 50.Jhrg., Januar/Februar (1999b), S.46-60.
- Klie, T., u.a.: Bürgerschaftliches Engagement in Baden-Württemberg, 1. Wissenschaftlicher Jahresbericht 1996/97. Reihe: Bürgerschaftliches Engagement, Bd.11, Hrsg.: Sozialministerium Baden-Württemberg, Stuttgart 1997.

- Köcher R.: Die Caritas im Spiegel der öffentlichen Meinung, In: Caritas'97 (1996) S.248 ff..
- Köcher, R.: Meinungsbild Caritas. Die Allensbacher Studien zum Leitbildprozeß. Ergebnisse, Band 1, Freiburg i.Br. 1997.
- Kühnhardt, L.: Jeder für sich und alle gegen alle. Zustand und Zukunft des Gemeinwesens, Freiburg i.Br. 1994.
- Laufer, H.: Herausforderung und Verantwortung. Persönliches Engagement als Bedingung freiheitlicher Existenz. In: Deutscher Sportbund (Hrsg.): Das Ehrenamt im Sport, Frankfurt a.M. 1982, S.4-8.
- Miegel, M./Ottmann, A./Wahl, S.: Zwischen Markt und Mildtätigkeit. Die Bedeutung der Freien Wohlfahrtspflege für Gesellschaft, Wirtschaft und Beschäftigung, München 2000.
- Müller-Kohlenberg, H.: Methode oder Beziehung? Ein Vorschlag zur Triangulation der Hilfe, in: Rauschenbach, T./Ortmann, F./Karsten, M.-E.: (Hrsg.): Der sozialpädagogische Blick. Lebensweltorientierte Methoden in der sozialen Arbeit, Weinheim/München 1993, S.67-81.
- Puch, H.-J.: Inszenierte Gemeinschaften: gesellschaftlicher Wandel und lebensweltliche Handlungsstrategien in der sozialen Arbeit, Frankfurt a.M. 1988.
- Rahner, K./Vorgrünler, H. (Hrsg.): Kleines Konzilskompendium. Alle Konstitutionen, Dekrete und Erklärungen des Zweiten Vaticanums in der bischöflich beauftragten Übersetzung (2. Auflage), Freiburg i.Br. 1967.
- Riebert, K.: Bilanz und Ausblick ehrenamtlicher Tätigkeit, In: CDU/CSU Bundestagsfraktion (Hrsg.): Das Ehrenamt: Verantwortung übernehmen – Zukunft gestalten, Bonn 1997.
- Roos, L.: Eine verantwortungsbereite Bürgergesellschaft. Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle Mönchengladbach (Hrsg.), Köln 2000.
- Roth, R. A.: Das Ehrenamt. Freiwilliges unbezahltes Bürgerengagement in einer pluralistischen Gesellschaft. Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit (Hrsg.), München 1997
- Roth, R. A.: Freiwillige halten Verbände fit. In: neue Caritas. Zeitschrift für Politik – Praxis – Forschung 101. Jg., 2000, Heft 2, S.9-13.
- Schelsky, H.: Die Arbeit tun die anderen. Klassenkampf und Priesterherrschaft der Intellektuellen, Opladen 1975.
- Schröder, G.: Die zivile Bürgergesellschaft. Anregungen zu einer Neubestimmung der Aufgaben von Staat und Gesellschaft, in: Süddeutsche Zeitung 70/200, S.19.,
- Schulze, G: Die Erlebnisgesellschaft. Kultursoziologie der Gegenwart, Frankfurt a. M. 1993.
- Sennett, R.: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus (8. Auflage), Berlin 1998.

- Stark, W.: Empowerment. Neue Handlungskompetenzen in der psychosozialen Praxis. Freiburg i.Br. 1996.
- Ueltzhöffer, J./Ascheberg, C.: Landesstudie 1997. Bürgerschaftliches Engagement in Baden-Württemberg. Reihe: Bürgerschaftliches Engagement, Bd.12, Hrsg.: Sozialministerium Baden-Württemberg, Stuttgart 1997.
- Walzer, M.: Die kommunitaristische Kritik am Liberalismus. In: Honneth, Axel (Hg.): Kommunitarismus. Eine Debatte über die moralischen Grundlagen moderner Gesellschaften. Frankfurt am Main und New York. 1995³. S.157-180.
- Wendt, W. R. (Hrsg.): Zivilgesellschaft und soziales Handeln, Freiburg i.Br. 1996.

Veröffentlichungen und Arbeitshilfen des Modellverbundes

Reihe: Materialien zum Modellverbund Freiwilligen-Zentren

(Hrsg. v. E. Baldas, T. Bock, J. M. Gleich, M. Helmbrecht)

- Nr. 1 Konzeption des Modellverbunds Freiwilligen-Zentren im DCV, Januar 1997.
- Nr. 2 Konzept der wissenschaftlichen Begleitung des Modellverbunds, Juli 1997.
- Nr. 3 Präsentationsunterlagen zum Modellverbund, August 1997.
- Nr. 4 Analysedaten Ehrenamt, Februar 1998.
- Nr. 5 FWZPRG - Das EDV-Programm für Freiwilligen-Zentren, Oktober 1997.
- Nr. 6 Konzeptionen der Freiwilligen-Zentren, September 1998.
- Nr. 7 „Lupe unter der Lupe“ Das Freiwilligen-Zentrum in Leverkusen im Kontext der Diskussion über die Bedeutung ehrenamtlicher Arbeit für unsere Gesellschaft, Januar 1998.
- Nr. 8 Ein Jahr Modellverbund Freiwilligen-Zentren: Erste Erfahrungen, 5. Dezember 1997.
- Nr. 9 Praktische Anregungen zur Arbeit der Freiwilligen-Zentren.
- Nr. 10 Vergleich: Freiwilligen-Zentrum in Geldern mit FZ in Deventer/Holland; „A study of voluntary services that are provided in Deventer and Geldern“, Februar 1998.
- Nr. 11 Schulungsunterlagen zur Engagementberatung von Freiwilligen/Ehrenamtlichen, Juni 1998.
- Nr. 12 Engagementberatung in Freiwilligen-Zentren
Ein Leitfaden für Interessierte, Februar 1999.
- Nr. 13 Finanzierungswege, März 1999.
- Nr. 14 Eine Dokumentation über das Werkstattprojekt
„Vogelvolière im Altenheim“, März 1999.
- Nr. 15 Zwischenbericht über die wissenschaftliche Begleitung des Modellverbundes, Planungs- und Aufbauphase (1997-1998), Mai 1999.
- Nr. 16 Aufbau eines Freiwilligen-Zentrums in Meckenheim – Eine Studie zur Erkundung der Engagementbereitschaft, Dezember 1999.
- Nr. 17 Abschlussbilanz der Freiwilligen-Zentren (1997-1999), Dezember 1999.

Ferner sind 12 Pressespiegel erschienen.

Mitarbeiterverzeichnis

Appel, Bernhard: Direktor des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg.

Baldas, Eugen, Dr. theol.: Referatsleiter Gemeindec Caritas beim Deutschen Caritasverband, Leiter des Modellverbunds Freiwilligen-Zentren, Projektbegleiter der Freiwilligen-Zentren Waldshut-Tiengen und Freiburg.

Baron, Christian: Geschäftsführer des Caritasverbandes Braunschweig.

Breuer, Bernhard: Dipl. Psychologe, wissenschaftlicher Projektbegleiter der Freiwilligen-Zentren Lupe Leverkusen und Welschbillig.

Bock, Teresa, Dr. rer. pol.: Professorin für Sozialwissenschaften, Vizepräsidentin des Deutschen Caritasverband, ehrenamtliche Leiterin des Modellverbunds, Projektbegleiterin der Freiwilligen-Zentren Geldern, Herne und Mönchengladbach.

Glandorf-Strotmann, Gabriele: Leiterin des Freiwilligen-Zentrums Hamburg.

Gleich, Johann M., Dr.: Professor für Methoden der empirischen Sozialforschung, Soziologie der Familie, der Jugend und des Alterns, an der Kath. Fachhochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Köln, wissenschaftlicher Begleiter des Modellverbunds (externe Evaluation).

Heine, Reinhard: Direktor des Caritasverbandes für die Diözese Hildesheim.

Helmbrecht, Michael, Dipl. SozPäd.: Dozent für Sozialpädagogik an der Universität Bamberg, Wissenschaftlicher Begleiter des Modellverbunds (interne Evaluation), Projektbegleiter der Freiwilligen-Zentren Braunschweig, Saalfeld und Oberammergau.

Roth, Rainer A., Dr. rer. pol.: Professor für Politische Bildung und Didaktik der Sozialkunde an der Universität Augsburg, Redaktion des Schlussberichts zum Modellverbund und des Positionspapiers „Wider die Gleichgültigkeit – Für eine Kultur der Solidarität“, Projektbegleiter der Freiwilligen-Zentren Augsburg und München-Freimann.

Stangohr, Anita, Dipl. Psych.: Dozentin für Psychologie an der Katholischen Fachhochschule Berlin, Projektbegleiterin der Freiwilligen-Zentren Greifswald und Hamburg.

Simon-Hohm, Hildegard, Dr.: Professorin für Interkulturelle Soziale Arbeit an der Fachhochschule Esslingen – Hochschule für Sozialwesen, Pro-Rektorin, Projektbegleiterin des Centro di Volontariato Esslingen.

Stumpf, Irmgard: Professorin für Methodik und Systematik der Sozialen Arbeit, ehem. Geschäftsführerin des Caritasverbandes Wiesbaden, Projektbegleiterin der Freiwilligen-Zentren Dillenburg und Rüsselsheim.

Vögtle, Brigitte: Geschäftsführerin des Caritasverbandes Waldshut-Tiengen.

Zavaglia, Guisepe: Diplomsozialarbeiter, Sozialberater für Italiener, Caritasverband für die Region Neckar, Aufbaugruppe des Freiwilligen-Zentrums Esslingen.

Freiwilligen-Zentren im Modellverbund des DCV

Diözese Aachen

Mönchengladbach/Nordrhein-Westfalen
Freiwilligen-Zentrum Mönchengladbach
Friedrich-Ebert-Str. 53
41236 Mönchengladbach
Tel.: 02166/40207
Fax: 02166/295247

Diözese Augsburg

Augsburg/Bayern
SkM Augsburg
Freiwilligen-Zentrum Augsburg
Auf dem Kreuz 24
86152 Augsburg
Tel.: 0821/513868
Fax: 0821/513882

Erzdiözese Berlin

Greifswald/Mecklenburg-Vorpommern
Freiwilligen-Zentrum Greifswald
„Haus der Caritas“ Café Engagement
Bahnhofstraße 16
17489 Greifswald
Tel.: 03834/7983-101
Fax: 03834/7983-123

Diözese Erfurt

Saalfeld / Thüringen
Caritasverband Südthüringen
Freiwilligen-Zentrum Saalfeld
Darrtorstr. 11
07318 Saalfeld
Tel.: 03671/358220
Fax: 03671/358213

Erzdiözese Freiburg

Waldshut-Tiengen/Baden-Württemberg
Freiwilligen-Zentrum Waldshut-Tiengen
Bogenstraße 2
79761 Waldshut-Tiengen
Tel.: 07751/910031
Fax: 07751/910032

Diözese Hamburg

Caritasverband Hamburg/Pastorale
Dienste
Freiwilligen-Zentrum
Danziger Straße 66
20099 Hamburg
Tel.: 040/280140-67
Fax: 040/280140-30

Diözese Hildesheim

Braunschweig/Niedersachsen
Freiwilligen-Zentrum Braunschweig
Kasernenstraße 30
38102 Braunschweig
Tel.: 0531/38008-22
Fax: 0531/76757

Erzdiözese Köln

Leverkusen/Nordrhein-Westfalen
Freiwilligen-Zentrum Lupe
Bergische Landstraße 28
51375 Leverkusen
Tel./Fax: 0214/52723

Diözese Limburg

Bezirk Lahn-Dill-Eder/Hessen
Freiwilligen-Zentrum Dillenburg
Hauptstraße 34
35683 Dillenburg
Tel.: 02771/261922
Fax: 02771/261924

Diözese Mainz

Rüsselsheim/Hessen
Freiwilligen-Zentrum Pfarrverband
Rüsselsheim/Raunheim
Platanenstraße 63
65428 Rüsselsheim
Tel.: 06142/51414

Erzdiözese München und Freising

Oberammergau/Bayern
Freiwilligen-Zentrum Oberammergau
Daisenbergerstr. 4:
82487 Oberammergau
Tel./Fax: 08822/94376

Erzdiözese München und Freising

München/Bayern

Freiwilligen-Zentrum München Freimann
Pferggasse 6

80939 München

Tel.: 089/316063-0

Fax: 089/316063-32

Diözese Münster

Geldern/Nordrhein-Westfalen

Freiwilligen-Zentrum in Geldern
Südwall 1-5

47608 Geldern

Tel.: 02831/939552

Fax: 02831/939560

Erzdiözese Paderborn

Herne/Nordrhein-Westfalen

Caritasverband Herne

Freiwilligen-Zentrum Herne

Glockenstraße 7

44623 Herne

Tel.: 02323/138686

Fax: 02323/138611

Diözese Rottenburg-Stuttgart

Esslingen/Göppingen/Reutlingen/

Baden-Württemberg

Centro di Volontariato Sociale

Landeskomitee der ital. Elternvereine

Freiwilligen-Zentrum Esslingen

Salemer Pflegehof; Untere Beutau 8-10

73728 Esslingen

Tel: 0711/3510151

Fax: 0711/3510171

Diözese Trier

Im Dekanat Welschbillig/Rheinland-Pfalz

Informationen:

Caritasverband für die Region Trier

Petrusstr. 28

54292 Trier

Tel.: 0651/2096-65

Weitere Freiwilligen-Zentren

Diözese Augsburg

Freiwilligen-Zentrum Landsberg

Brudergasse 215

86899 Landsberg am Lech

Tel.: 08191/32957

Fax: 08191/941075

Erzdiözese Berlin

Freiwilligen-Zentrum Frankfurt (Oder)

Leipziger Str. 39

15232 Frankfurt (Oder)

Tel.: 0335/5654141

Fax.: 0335/5654-100

Bistum Dresden-Meissen

Freiwilligen-Zentrum Chemnitz

Rembrandtstr. 13a

09111 Chemnitz

Tel.: 0371/60048-60

Fax: 0371/60048-62

Bistum Essen

Freiwilligen-Zentrum Bochum

Düppelstr. 49

44789 Bochum

Tel.: 0234/9372913

Fax.: 0234/9372999

Erzdiözese Freiburg

Heinrich-Hansjakob-Haus

Freiwilligen-Zentrum

Talstr. 29

79102 Freiburg

Tel.: 0761/70313-19

Fax: 0761/70313-20

Freiwilligen-Zentrum Heidelberg

Caritasverband Heidelberg e.V.

Turnerstr. 38

69126 Heidelberg

Tel.: 06221/3303-0

Fax: 06221/330333

Erzdiözese Freiburg
Caritasverband im Tauberkreis e.V.
Freiwilligen-Zentrum Wertheim
Bismarckstr. 1
97877 Wertheim
Tel.: 09342/912310
Fax. 09342/9123-11

Diözese Hildesheim
BONUS
Freiwilligen-Zentrum Hildesheim
Andreas-Passage
31134 Hildesheim
Tel.: 05121/39198
Fax: 05121/39392

BONUS
Freiwilligen-Zentrum Göttingen
Nickolaistr. 10
37073 Göttingen
Tel.: 0551/5313308
Fax: 0551/5313310

Erzdiözese Köln
Freiwilligen-Zentrum Siegburg
Mühlenstr. 2-4
53721 Siegburg
Tel.: 02241/959550
Fax.: 02241/959552

Freiwilligen-Zentrum OASE
Caritashaus Am Fronhof
Kirchplatz 1
53340 Meckenheim
Tel.: 02225/992498
Fax: 02225/992497

Koordination:

Deutscher Caritasverband
Referat Gemeindec Caritas: Projekt
Freiwilligen-Zentren
Postfach 420
79004 Freiburg
Fax: 0761/200-509