

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
**Unterausschuss „Bürgerschaftliches Engagement“**

## **Kurzprotokoll**

12. Sitzung

Öffentliche Sitzung

**Berlin, 28. März 2007, 17:00 Uhr**  
**Sitzungsort: Paul-Löbe-Haus**

**Sitzungssaal: E.700**

**Vorsitz: Dr. Michael Bürsch, MdB**

1. Fortsetzung der Diskussion über das Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements
2. Demografischer Wandel: bürgerschaftliches Engagement und die Zukunft der Wohlfahrtsverbände
3. Verschiedenes

## **Anwesenheitsliste\***

### **Mitglieder des Unterausschusses**

#### **CDU/CSU**

Blumenthal, Antje  
Riegert, Klaus  
Schiewerling, Karl

#### **SPD**

Bürsch, Dr. Michael  
Gerster, Martin  
Kumpf, Ute  
Reichenbach, Gerold  
Rix, Sönke

#### **FDP**

Laurischk, Sibylle

#### **DIE LINKE.**

Reinke, Elke

#### **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

Haßelmann, Britta

#### **Entschuldigt:**

Winkelmeier-Becker, Elisabeth (CDU/CSU)

---

\*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

## **Gäste**

Niermann, Thomas	(Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband e. V.)
Pott, Ludwig	(Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V.)
Teske, Dr. Wolfgang	(Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V.)
Wunderlich, Theresia	(Deutscher Caritasverband e. V.)
Rössler, Dr. Gabriele	(Deutsches Rotes Kreuz – Generalsekretariat)

## **Bundesregierung**

### **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

Schenkel, Dr. Martin

Jacobi, Gudrun

### **Bundesrat/Ländervertretungen beim Bund**

Knoblauch, Dieter (Sachsen)

## **Fraktionen**

Deter, Dr. Anne (CDU/CSU)

Groß, Nicole (SPD)

Stein, Thomas (FDP)

Kummer, Ralph (DIE LINKE.)

Herbig, Nils (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

Der **Vorsitzende** eröffnet die 12. Sitzung des Unterausschusses "Bürgerschaftliches Engagement".

Er schlägt vor, falls es hierzu keinen Widerspruch gebe, Tagesordnungspunkt 1 „Diskussion über den Regierungsentwurf – Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements“ auf den 25. April 2007 zu verschieben.

Er rufe daher Tagesordnungspunkt 2 „Demografischer Wandel: bürgerschaftliches Engagement und die Zukunft der Wohlfahrtsverbände“ auf. Hierzu begrüße er Theresia Wunderlich (Deutscher Caritasverband e.V.), Dr. Gabriele Rössler (Deutsches Rotes Kreuz - Generalsekretariat), Thomas Niermann (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e.V.), Ludwig Pott (Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.) und Dr. Wolfgang Teske (Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.).

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Dienstleistungsorientierung sowie betriebswirtschaftlicher Erfordernisse würden heute in den Wohlfahrtsverbänden sowohl die Formen der Arbeit weiterentwickelt als auch tradierte Werte neu diskutiert. Die Diskussion über die Chancen und Herausforderungen eines engagementfördernden Organisationswandels stellten daher eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung des bürgerschaftlichen Engagements in einer modernen Zivilgesellschaft dar. Trotz allem stelle sich die Frage: Wie viel Raum bleibt für die bürgerschaftlich Engagierten? Hat es bereits einen Paradigmenwechsel in Richtung Ökonomisierung in den Verbänden gegeben?

**Theresia Wunderlich** (Caritas) dankt für die Einladung und stellt fest, dass für den Deutschen Caritasverband das freiwillige Engagement traditionell einen hohen Stellenwert habe. Heute leisteten ca. 500.000 Ehrenamtliche - gemeinsam mit etwa gleich vielen Hauptamtlichen - die anfallende Arbeit. Seien die Motive für das Ehrenamt bei der Gründung eher in der christlichen Verantwortung für den Nächsten zu suchen gewesen, so präsentiere eine bei Alvensbach in Auftrag gegebene Untersuchung heutzutage folgende Gründe: anderen Menschen helfen, etwas Sinnvolles tun, nützliche Erfahrungen machen und Neues lernen. Die Ergebnisse zeigten also durchaus eine Motivverschiebung, weg vom „klassischen“ und „traditionellen“ Ehrenamt. Schwieriger geworden sei auch die Akquise über die Pfarrgemeinden. Die Caritas müsse also neue Wege gehen.

Das Ehrenamt präge weiterhin den Verband auf allen Ebenen. Es sei und bleibe ein wesentliches Identitätsmerkmal in den Diensten und Einrichtungen, in den Gemeinden, in der Pfarrcaritas, aber auch in den Strukturen der Diözesan- und Orts Caritasverbände, bis hin zur Bundesebene. Der Deutsche Caritasverband sei kein Konzern, sondern bestehe aus vielen eigenständigen Gliederungen und Fachverbänden sowie deren Rechtsträgern. Die Herausforderung der Organisationsentwicklung bestehe darin, diese Vielfalt zu koordinieren und zu einer Einheit zusammenzuführen.

Die Caritas versuche, vorhandene Strukturen den Bedarfslagen anzupassen und sich auf den bestehenden Märkten zu behaupten. Hierfür benötige man jedoch einen klaren steuerlichen Rahmen. Wünschenswert wäre in diesem Zusammenhang eine Ausdehnung des Zeitrahmens für die Mittelverwendung oder die Sicherstellung des Nebenzweckprivilegs für Idealvereine. Hilfreich wäre auch die Möglichkeit der steuerbegünstigten Personalgestaltung zwischen gemeinnützigen Organisationen, denn vielfach sei die gemeinnützige Satzungswahrnehmung nur in solchen Verbänden möglich.

Gemeinhin werde angenommen, dass gemeinnützige Organisationen privilegiert seien. Mit dem Gemeinnützigkeitsstatus seien jedoch auch Nachteile und Restriktionen verbunden. Denn die normativen Vorgaben des Gemeinnützigkeitsrechts begrenzen die Privilegierung und schränken die heute notwendige Flexibilität stark ein. Trotzdem seien Haupt- und Ehrenamtliche ideenreich genug - auch unter den Bedingungen „Wettbewerb“ und „Rationalisierungsnotwendigkeiten“ - ein Produkt zu produzieren, das Caritas heiße. Das Ehrenamt sei konstitutiv und nicht additiv oder kompensatorisch zum hauptamtlichen Engagement zu verstehen. Quantitativ hochwertige Arbeit lasse sich nur in engem Zusammenwirken beider erbringen.

Fragen der Ehrenamtlichkeit hätten für die Caritas hohe Priorität. Im Leitbild sei verankert, dass Caritas Zusammenarbeit von Ehrenamt und Hauptamtlichen bedeute. Jedem, der an der Arbeit im Verband interessiert sei, würde die Möglichkeit zur Mitarbeit gegeben. In den Eckpunkten zur Qualitätsentwicklung des Deutschen Caritasverbandes sei darum dieses Zusammenwirken als ein konstitutives Merkmal der Caritasqualität ausgeführt. Die Kommission „Mitarbeit in der Caritas“ befasse sich zurzeit mit einem Papier für die nächste Delegiertenversammlung (oberstes Entscheidungsgremium des Verbandes), in dem es noch einmal um die Neubestimmung des Verhältnisses von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Caritas gehe.

Die Basis hierfür bildeten z. B. empirische Befragungen, die auch die Effekte des Zusammenwirkens von Haupt- und Ehrenamtlichen untersuchten.

Die Allensbach-Untersuchung habe interessante Ergebnisse zur Organisation selbst erbracht. So seien „nur“ noch 52 – 60 % der Mitarbeiter/-innen dem Bereich des „klassischen“ Ehrenamts zuzuordnen. Hierbei handele es sich in der Regel um Frauen, im Alter über 60 Jahre. Sie praktizierten ihr ehrenamtliches Engagement aus ihrem Glauben heraus und verliehen ihrer Religiosität damit eine Ausdrucksform. Immer mehr jüngere Leute - damit bezeichne Allensbach die unter 50-Jährigen - kämen nicht mehr über die Ansprache in den Pfarrgemeinden oder Familien zu ihrem Engagement, sondern fänden den Zugang über Medienberichte, Internetnutzung, Ehrenamtsbörsen oder Freiwilligenzentren. Auch die Caritas habe ein Online-Portal eingerichtet, das Interessierte informiere und Kontaktmöglichkeiten anbiete. Es gebe zudem eine enge Zusammenarbeit mit Freiwilligenzentren.

Die gemeinsame Zusammenarbeit an der Schnittstelle von Haupt- und Ehrenamtlichen verlaufe nicht immer reibungslos. Längsschnittuntersuchungen zeigten allerdings, dass die Bereitschaft der Hauptamtlichen, die eigenständige Expertise der Ehrenamtlichen anzuerkennen und offensiv einzubinden, größer geworden sei. Ehrenamtliche würden nicht mehr - wie vor 10 Jahren - lediglich als Helfer der Hauptamtlichen bezeichnet, sondern es setze sich die Auffassung durch, dass beide gemeinsam „Helfer der Hilfsbedürftigen“ seien.

Zufriedenheit mit dem Tun, dem sich Wohlfühlen in einem Verband, sei also auch davon abhängig, inwieweit es den Hauptamtlichen gelinge, eine Atmosphäre zu schaffen, bei der für beide eine Über- oder Unterforderung vermieden werde. Das gelinge nur, wenn Rollen und Aufgaben genau definiert würden, wenn jeder wisse, worauf er sich bei seiner Mitarbeit einlasse. Ein Thema, was auch Gegenstand der Fortbildung sei.

Motivieren könne man Freiwillige über mehrere Maßnahmen. Sie halte es daher für richtig, dass im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens für ein Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements auch über die steuerliche Anerkennung von Zeitspenden diskutiert werde. Der Deutsche Caritasverband habe angeregt, dass diese Begünstigung auch für die Arbeit mit benachteiligten Kindern und Jugendlichen gelten sollte. Wünschenswert sei auch die Ausweitung der Übungsleiterpauschale auf die Gruppe der rechtlichen Betreuer sowie auf die Helfer in der Gefahrenabwehr und zwar unabhängig davon, ob sie sich in Bereitschaft oder in einem aktiven Einsatz befänden.

Motivation und Anerkennung über Geld sei eine Sache, trotzdem reiche das nicht aus. Andere Formen von Anerkennung seien persönliche Ansprache oder gemeinsame Fortbildungen von Haupt- und Ehrenamtlichen. So informiere die vierteljährlich erscheinende Zeitschrift „Sozialcourage“ kostenlos die ehrenamtlich Tätigen über die Arbeit des Verbandes. Persönliche Ansprache und die Begleitung würden beispielsweise durch Ehrenamtskoordinatoren intensiviert. Im letzten Jahr habe es eine erste Fortbildung für Ehrenamtskoordinatoren gegeben.

Der Deutsche Caritasverband begrüße daher das von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Gesetz zur weiteren Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements. Mit Blick auf die europäische Rechtsprechung müsse allerdings darauf geachtet werden, dass das bisher bestehende Gleichgewicht zwischen Wettbewerbsförderung und der Gewährleistung von Daseinsvorsorge erhalten bleibe.

**Dr. Wolfgang Teske** (Diakonie) erklärt, er stelle sein Statement unter die Überschrift „diaconia semper reformanda“. Dies bedeute, die Diakonie - und damit die Freie Wohlfahrtspflege - müsse sich ständig verändern und anpassen - und zwar aus sich selbst heraus -, um in einem Sozialstaat zukunftsgerichtet entsprechende Aufgaben wahrnehmen zu können. Für die Diakonie seien die Themen „demografischer Wandel“, „bürgerschaftliches Engagement“ oder auch die sogenannte „Ökonomisierung des Sozialen“ Herausforderungen, die in Zukunft gestaltet werden müssten.

In der Diakonie seien in rund 25.000 rechtlich selbstständigen Einrichtungen und Diensten rund 420.000 hauptamtliche Mitarbeitende und rund 400.000 bis 420.000 Ehrenamtliche tätig. Unter den Einrichtungen finde man neben der größten Stiftung Europas, „Bethel“, ebenso viele kleine gemeindenahere Einrichtungen und Dienste.

Es handle sich also um ein ganz breites Feld, auf dem es unterschiedliche Herausforderungen im Hinblick auf die Anwerbung, Einbindung und Motivation von Ehrenamtlichen gebe. Der demografische Wandel spiele in alle Tätigkeitsfelder hinein. Beispielsweise gebe es in der Diakonie seit kurzem einen Verein, Senior Consulting Service Diakonie, der sich zur Aufgabe gemacht habe, kleinere Einheiten mit seinem Know-how zu beraten und zu unterstützen. Die Aufgabe des Verbandes sei es, solche Ansätze zu unterstützen oder aber die Voraussetzungen zu schaffen, damit Menschen in der dritten Phase ihres Lebens, noch sinnvolle und attraktive Möglichkeiten für ihr Engagement finden.

Ohne Innovationsfähigkeit könne Freie Wohlfahrtspflege nicht bestehen. Sie müsse ihre Aufgaben zusammen mit den Menschen entwickeln und dürfe sich nicht auf das alte Denken - nach dem Motto: „Wir sagen den Menschen, was richtig ist“ - zurückziehen. Diese Auffassung, die auch für den Umgang mit Ehrenamtlichen gelte, komme auch im Leitbild Diakonie zum Ausdruck, wo es heiße: Wir sind eine Dienstgemeinschaft von Frauen und Männern im Haupt- und Ehrenamt.

Qualitätsmanagement, Corporate Governance und Transparenz seien auch für die Freie Wohlfahrtspflege keine Fremdworte mehr, wenn es um die Verbesserung des Verhältnisses von Haupt- und Ehrenamtlichen oder der Strukturen gehe. Transparenz sei sehr wichtig. Die Menschen wollten zu Recht wissen, was mit ihrem gespendeten Geld geschehe und für was es ausgegeben werde. Auch Ehrenamtliche könne man nur dauerhaft gewinnen und halten, wenn ihnen gesagt werde, wo und wie sie ihre Ressourcen einbringen könnten. Das Diakonische Werk der EKD halte es für erforderlich, gerade in den Bereichen, in denen die Einrichtungen und Dienste spendenfinanziert und vom Ehrenamt getragen seien, Daten und Fakten offenzulegen. So sei man dazu übergegangen, den Jahresabschluss des Werkes - bestehend aus Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung sowie dem freiwilligen Lagebericht - auch im Internet zu veröffentlichen. Der Spitzenverband habe nichts zu verbergen und gleiches erwarte man auch von den diakonischen Einrichtungen.

Die Diakonie setze zwar einerseits auf das Engagement der Ehrenamtlichen, aber es gebe auch Bereiche, in denen sich die bisher von Ehrenamtlichen geleistete Arbeit auf professionelle Kräfte verlagert habe (z. B. Telefonseelsorge, Hospizarbeit). Engagierte dauerhaft zu gewinnen mit dem Argument: „Wir brauchen euch, weil sich die öffentliche Hand aus ihrer Finanzierungsverantwortung zurückzieht“, sei nicht möglich.

Während in den Aufsichtsstrukturen weitgehend Ehrenamtliche zu finden seien, würde die Geschäftsführung bzw. Vorstandsverantwortung von Hauptamtlichen wahrgenommen, ein Zusammenspiel in der Arbeit, das sich bewährt habe. Voraussetzung sei, dass für die mit der Aufsichtstätigkeit verbundenen Risiken für die Ehrenamtlichen entsprechende Unterstützungs- und Absicherungsmechanismen vorhanden seien, damit z. B. Ehrenamtliche nicht mit ihrem Privatvermögen haften müssten. Entsprechendes sehe darum der Corporate Governance Kodex für die Diakonie vor. Grundsätzlich könne er feststellen, dass das Zusammenspiel von

Haupt- und Ehrenamtlichen eigentlich sehr gut funktioniere, aber auch immer wieder neu aus-tariert werden müsse.

Im Hinblick auf die europäische Dimension bereite der Diakonie Sorge, dass sich die EU-Kommission im Bereich des „Sozialen“ Kompetenzen anmaße, die ihr - seiner Meinung nach - gar nicht zuständen. Die Kommission pflege zudem eine rein ökonomistische Betrachtungsweise, was dazu führe - überspitzt formuliert -, dass die subsidiären sozialen Sicherungssysteme an Kriterien gemessen würden, wie sie für die Automobilzuliefererindustrie gälten. Besonderheiten einzelner europäischer Länder spielten keine Rolle. Hier sei Rechtsklarheit nötig. Sein Wunsch sei, dass die Politik eindeutig Stellung beziehe.

Seiner Auffassung nach, sei die soziale Dimension Europas nach wie vor unterentwickelt und es bestehe dringender Handlungsbedarf. Das beinhalte nicht nur ein europafestes Gemeinnützigkeitsrecht, sondern – wie es auch das Europäische Parlament am 06. März 2007 gefordert hat – Klarheit im Hinblick auf die Abgrenzung von Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse und Dienstleistungen von wirtschaftlichem Interesse. Die in Deutschland ausgebildeten spezifischen Strukturen dürften nicht auf dem „Altar Europa“ geopfert werden.

**Ludwig Pott** (AWO) führt aus, dass in einer wahren Flut von Beiträgen zum Thema „Bürgerengagement“ in den letzten Jahren von „Hochkonjunktur“, vom „Hit der Saison“, von der „Karriere der Bürgergesellschaft“ oder vom „visionären Glanz einer neuen Qualität der gesellschaftlichen und politischen Ordnung“ die Rede gewesen sei. Der tatsächliche Befund falle dagegen deutlich nüchterner aus. Das Thema habe zwar konzeptionell gewaltig an Kontur gewonnen - was unbestreitbar einen hohen Wert habe - aber das eigentliche politische Gewicht sei bislang nicht in die Waagschale gefallen. Auch wenn „Bürgerengagement“ heute in jeder gesellschaftspolitischen Rede einen festen Platz erobert habe, sei das Thema über seine randständige Menschenfreundlichkeit kaum hinausgekommen.

In der Arbeiterwohlfahrt sei diese Entwicklung schon seit langem eher anders herum gelaufen. Hier sei das Bürgerengagement zwar traditionell zu Hause, sei aber über die Jahre von seiner ehemals zentralen Stellung vielerorts nach und nach an den Rand geraten. Heute stünden den ca. 80.000 ehrenamtlich Tätigen ca. 160.000 bezahlte Kräfte gegenüber. Es gebe zwar auch Gegenbeispiele, aber die bildeten nicht den roten Faden der Entwicklung.

Dass sich die Freie Wohlfahrtspflege in einem tief greifenden Wandel befinde, sei jedem bekannt, der von einem der Verbände schon einmal eine Rechnung für soziale Dienstleistungen erhalten habe. Der Wandel sei Teil eines Systemwechsels in der sozialstaatlichen Versorgung. Dieser politisch gewollte Paradigmenwechsel in Richtung Ökonomisierung wirke sich zwangsläufig auf die Akteure aus. Wohlfahrtsverbände müssten sich heute wie jedes gewerbliche Unternehmen unternehmerisch verhalten, das heiße, ihr Handeln müsse sich konsequent an Kriterien des Qualitäts- und Preiswettbewerbs orientieren.

Die Konsequenz für die AWO sei, dass sich ihre Verbandskultur und die Organisationsstruktur zunehmend an gewerblichen Unternehmen ausrichteten. Das bleibe nicht ohne Auswirkungen auf die ehrenamtliche Mitgliederorganisation und die Bindekrfte einer Wertegemeinschaft.

Gleichwohl werde der AWO eine aktive Rolle als sozialpolitischem Interessenverband abverlangt. Und nicht zuletzt zähle die Förderung und praktische Gestaltung des bürgerschaftlichen Engagements zu den herausragenden verbandspolitischen Aufgaben. Damit seien Anforderungen verbunden, wie sie unterschiedlicher nicht sein könnten und aus denen verschiedene Handlungslogiken folgten.

Es seien ehrenamtliche Vorstände, welche mit allen Konsequenzen die volle rechtliche Verantwortung trgen. Sie seien nach dem Vereinsrecht das Geschäftsführungsorgan und hafteten deshalb in der AWO auch für die ordnungsgemäße Erfüllung aller Aufgaben, und das in 15.000 Einrichtungen und Diensten mit ca. 160.000 hauptamtlichen Kräften. Es erscheine deshalb fraglich, ob solche Anforderungen noch angemessene Engagementbedingungen für Menschen seien, die in ihrer freien Zeit für die Belange der Gemeinschaft aktiv sein wollten.

In diesem Sommer seien in der AWO - nach einer mehrjährigen Reformdebatte - Strukturentscheidungen zu erwarten, mit denen solche Gemengelagen künftig nicht mehr in ein und derselben Struktur und vom selben Personenkreis erledigt und verantwortet werden sollten. Dazu würden in einem neuen Statut verschiedene Möglichkeiten zur Entflechtung der Verantwortung für die operativen Geschäfte im Unternehmensbereich und für die bürgerschaftlichen Aufgaben im Mitgliederverband angeboten. Wobei mit solch einer neuen Verantwortungsteilung die strategische Verknüpfung beider Aufgabenbereiche unter einem gemeinsamen Wertedach sicherzustellen sei.

Kurz gesagt: Ehrenamtliche Vorstände blieben künftig zwar in der strategischen Verantwortung für unternehmerische Tätigkeiten, aber sie hätten keine Zuständigkeit mehr für die operativen Geschäfte.

Von diesen Beschlüssen verspreche man sich erstmals die Chance, dass die Führungsebenen des Verbandes endlich wieder Zeit und Kraft für die Weiterentwicklung und Stärkung der Mitgliederorganisation und des bürgerschaftlichen Engagements gewinnen könnten. Organisationspolitisch sei dieser Schritt der massivste Einschnitt in die Verbandsstruktur und in das Selbstverständnis der Mitglieder seit Gründung der AWO.

Wenn Verantwortung entflochten würde und z. B. soziale Betriebe in eigene Rechtskörperschaften, also GmbHs, ausgliedert würden, stelle sich das Problem, wie man die Wertebindung der Betriebe an die AWO nicht nur auf dem Papier regele, sondern auch in der Praxis sicherstelle. Geschäftserfolge ließen sich mit Hinweis auf den Wertekanon des AWO-Grundsatzprogramms nur schwer relativieren.

Für eine wettbewerbsfähige Position im Sozialmarkt brauche man größere Wirtschaftsräume und überlebensfähige Betriebsgrößen. Dazu müssten sich z. B. unterschiedliche Gliederungen mit ihren Einrichtungen und Diensten zu bestimmten Dienstleistungsparthen zusammenschließen. Das leuchte rasch ein, wenn es nicht die gebietskörperschaftlichen Vereinsgrenzen gäbe. Nach dem AWO-Statut gebe es einen Gebietsschutz. Niemand dürfe auf dem Territorium einer anderen AWO-Gliederung ohne deren Zustimmung tätig werden. Und Gründe gebe es immer, jemanden nicht auf den eigenen Acker zu lassen.

Es habe sich aber auch herumgesprochen, dass der Wettbewerb im Sozialmarkt sich nicht auf traditionelle AWO-Territorien beschränke. Die schlichte Territorialität könne deshalb auch nicht mehr durchgängig das einzige Gliederungsprinzip sein und werde demnächst neu entschieden. Und nicht zuletzt: Wie sei bei Zusammenschlüssen zu überregionalen Unternehmensgebilden überhaupt noch eine kommunalpolitische Anbindung der sozialen Arbeit zu sichern? Die Lösung solcher Probleme sei von zentraler Bedeutung.

Ganz anders verhalte es sich mit all den Fragen, bei denen Menschen in Folge veränderter Organisationsstrukturen persönlich betroffen seien. Er denke hier z. B. an Vorstandspersonen. Bei der erwähnten Entflechtung der Verantwortung bleibe es für sie eine schwierige Zumu-

tung, sich von der Zuständigkeit für die sozialwirtschaftlichen Aktivitäten zu trennen, die sie oft selbst mit aufgebaut hätten. Dass sie sich mit diesem Schritt auf die inhaltliche Förderung der Vereinsarbeit, auf das sozialpolitische Geschäft und die Weiterentwicklung des Freiwilligenmanagements konzentrieren könnten, wäre nicht für jeden ein attraktiver Tausch. Der Machtverlust bringe eine beachtliche Kränkung vieler ehrenamtlicher Funktionäre mit sich, die Jahre ihres Lebens dem Aufbau professioneller Versorgungsstrukturen gewidmet hätten.

Die AWO habe die Erneuerung und Intensivierung des bürgerschaftlichen Engagements zu einem zentralen Thema ihrer Verbandsentwicklung erklärt. Dabei solle es im Kern darum gehen, in den sozialen Organisationen und Einrichtungen - vom Kindergarten bis hin zu Pflegeeinrichtungen - zivilgesellschaftliche Leitbilder und Organisationskulturen zu entwickeln und sie für das Engagement und die Mitgestaltung der Bürger/-innen zu öffnen.

In den letzten Jahren sei hierfür in zahlreichen Einrichtungen und Diensten ein systematisches Freiwilligenmanagement aufgebaut worden. Bei vielen Einrichtungsleitungen sei angekommen, welchen Wert bürgerschaftliches Engagement für die Qualität sozialer Dienstleistungen haben könne. Dass man sich bei Freiwilligen heute auf einen neuen Typ einstellen müsse, der eigene Vorstellungen von einer sinnstiftenden Tätigkeit habe, sei mittlerweile bekannt.

Engagementpolitisch sei dies eine positive Entwicklung, aber sie hänge bislang in erster Linie von der Einstellung und dem Problembewusstsein einzelner Geschäftsführungen, Vorstände oder Einrichtungsleitungen ab. Eine verbandspolitisch abgestimmte und verbindlich strategische Ausrichtung zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements sei das nicht. Die sei aber erforderlich, um bürgerschaftliches Engagement aus der randständigen Zone ins Zentrum zu rücken.

Die AWO habe dazu ein Pilotprojekt in einem der größeren Bezirksverbände durchgeführt. Zu den Ergebnissen gehöre die Identifizierung von verbandspolitischen Qualitätsstandards neben der Entwicklung von zielgruppenspezifischen Standards. Bei der Festlegung der zielgruppenspezifischen Qualitätsstandards sei vorrangig durch die Brille der Engagierten geguckt worden (Wie sind Aufgaben zu beschreiben? Wie sind Freiwillige zu beteiligen? Wie ist Begleitung zu organisieren? etc.)

Bei den verbandspolitischen Qualitätsstandards gehe es dagegen um Inhalte und Maßstäbe der Verantwortung im Verband für die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements. Sie do-

kumentierten den eigentlichen Stellenwert des bürgerschaftlichen Engagements in der AWO-Praxis, weil sie für den Engagementbereich die verbandspolitischen Ziele markierten, die Struktur, die Steuerung und das Controlling festlegten. Diese Begriffe stünden für die strategische Grundausrichtung des Verbandes, um einen gleichwertigen Gestaltungsrahmen für bürgerschaftliches Engagement in den verschiedenen Arbeitsbereichen und auf den verschiedenen Verbandsebenen zu schaffen.

Er wolle kurz zwei Beispiele für Qualitätsstandards nennen: Standard 1: Bürgerschaftliches Engagement wird als integrative Querschnittsaufgabe in allen Verbands- und sozialen Dienstleistungsbereichen festgelegt.

Kurz gesagt heiÙe das: Bürgerschaftliches Engagement entwickle sich zu einem festen Bestandteil der Kerngeschäfte in der AWO und zwar durchgehend auf allen Verbandsebenen. Es sei kein Girlandenengagement, das nur in den verbandlichen Nischen oder an den Rändern eine Rolle spiele.

Um bürgerschaftliche Beteiligung nicht nur auf einigen kleinen Inseln wachsen und gedeihen zu lassen, habe der Bezirksvorstand ein Handlungskonzept zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements für die Führungskräfte des Sozialmanagements in der Bezirksgeschäftsstelle beschlossen. Daraus würden Grundsätze zur Umsetzung für die Leitungskräfte der sozialen Einrichtungen und Dienste abgeleitet.

Gleiches geschehe auf Kreisverbandsebene. So seien Bezirksausschüsse und Kreisausschüsse an der Ausarbeitung verbandspolitischer Leitsätze zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements beteiligt. In diesem gemeinsamen Beschlussrahmen bildeten die Ortsvereine - mit eigenen Bemühungen zur Öffnung für neue soziale Aufgaben und zur Unterstützung der ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer - das Basisglied dieser Kette.

Standard 2: Die Maßnahmen zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements werden auf ihren Erfolg hin überprüft und weiterentwickelt.

Der Bezirksvorstand nimmt anhand des jährlichen Qualitätsberichts eine Bewertung der Wirksamkeit und der Wirtschaftlichkeit aller Maßnahmen zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements im Bezirksverband vor. Er beschließt zudem Maßnahmen zur verbandspolitischen Weiterentwicklung einschließlich notwendiger Ressourcen. Der Qualitätsbericht der Geschäftsführung enthält z. B. Zahlen, Daten und Fakten sowie Rückmeldungen der bürger-

schaftlich Engagierten und Hauptamtlichen, eine Einschätzung der gesellschaftlichen Entwicklung der Engagementförderung etc.

Gleiche Aufgaben nehme der Kreisvorstand für seinen Zuständigkeitsbereich wahr.

Der Ortsvereinsvorstand informiere auf der „Jahreshauptversammlung“ unter einem eigenen Tagesordnungspunkt über die Ergebnisse des bürgerschaftlichen Engagements im Ortsverein und beschließe Maßnahmen zur Weiterentwicklung des bürgerschaftlichen Engagements.

Insgesamt seien es 13 verbandspolitische Qualitätsstandards, die erstmals in dieser Differenziertheit und Systematik entwickelt worden seien.

Dennoch konnte die AWO in dem Pilotprojekt nicht übersehen, dass gerade auf der Ortsvereinsebene, an der sogenannten Basis, z. T. sehr scheu auf Verbindlichkeiten und Festlegungen reagiert wurde. Das heiße, bei der Vermittlung solcher Standards müsse man sich auf einen langfristigen Prozess einstellen.

Solche verbandspolitischen Qualitätsstandards seien der richtigen Weg, um bei der Engagementförderung Fakten zu schaffen. Sie erhöhten die Wahrscheinlichkeit, dass Vereinbarungen nicht nur getroffen, sondern auch eingehalten würden und sie überließen die Entwicklung nicht den zufälligen Prioritäten der täglichen Arbeit oder der Befindlichkeit Einzelner.

Die Schnittstellen zwischen Haupt- und Ehrenamt gestalteten sich im Gesamtverband sehr unterschiedlich und genau das sei Teil des Problems. Generell könne man sagen: Überall dort, wo bürgerschaftliches Engagement bereits im Sinne des Freiwilligenmanagements organisiert sei, seien die Aufgaben der Freiwilligen beschrieben, gebe es klare Vorgaben zur Unterstützung, personelle Begleitung etc. Vor allem sei der Einsatz mit den hauptamtlichen Fachkräften im Detail vereinbart. Sie benötigten Sicherheiten, dass ihnen durch Freiwillige nicht die Arbeit ausgehe. Es bedürfe einer Geschäftsgrundlage, die sowohl den Besonderheiten der wirtschaftlich handelnden Einrichtungen und Dienste als auch den heutigen Erwartungen an ein bürgerschaftliches Engagement gerecht werde.

Wie könnten die Engagierten unter den veränderten ökonomischen und demografischen Bedingungen geworben, motiviert und gehalten werden?

Eine zentrale Frage sei: Was benötigten engagementbereite Bürger/-innen - ob jünger oder älter - für ihre Engagementbereitschaft? Welche Unterstützung könne man ihnen anbieten, damit sie sich freiwillig betätigten? In diesen Fragen liege der eigentliche Maßstab für Beachtung und Respekt jener, die mit ihrer freien Zeit und ihrem Engagement der Allgemeinheit ein hohes Gut zur Verfügung stellten. Diese Personen würden nur dann erreicht, wenn sie interessante Aufgaben fänden, die für sie sinnvoll seien und bei denen sie einen Nutzen für sich entdecken könnten.

Aus diesen Erkenntnissen habe sich in den letzten Jahren eine bestimmte Palette an Maßnahmen herausgebildet. Die Stichworte seien: Aufgabenbeschreibung, Kontaktgestaltung, Beteiligung, Information, Fortbildung, Versicherungsschutz, Ausgabenerstattung.

Auf die Frage, ob Einschränkungen der zukünftigen Arbeit durch die Rechtsprechung des EuGH befürchtet würden, könne er sagen, dass Furcht nicht das richtige Wort sei. Gleichwohl sei nicht zu übersehen, dass sich die EU-Regulierung für Dienstleistungen von allgemeinem Interesse auf den nationalen Gestaltungsspielraum auswirkte.

Generell könne man sagen, mit einer klaren Vorgabe, z. B. durch allgemeine Rahmenrichtlinien oder eine sektorspezifische Regelung, reduzierten sich die Anlässe, dass der EuGH fallbezogenes Recht sprechen müsse. Andererseits werde jede europäische Definition die nationalen Gepflogenheiten einschränken. Es gebe deshalb Befürworter und Gegner.

Als schwierig sei vor allem eine Abgrenzung von wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Leistungen einzuschätzen, was für die Wohlfahrtsverbände von gesteigertem Interesse sei. Das EU-Wettbewerbsrecht werde von der Kommission überaus ernst genommen. Es umfasse jede wirtschaftliche Tätigkeit - unabhängig von ihrer privaten oder öffentlich-rechtlichen Rechtsform - und gelte für alle, die sich am Markt bewegten, also auch für die Sozialverbände. Soziale Dienstleistungen fielen aus dieser Betrachtungsweise nicht automatisch heraus, bloß weil sie von gemeinnützigen Trägern erbracht würden. Leitgedanke für die weiteren Entscheidungen müsse aber sein, das Allgemeininteresse gleichrangig neben den Wettbewerbsgedanken zu stellen und danach EU-Recht auszugestalten.

Die Rechtsvorgaben der EU - in welcher Form sie auch immer vorgelegt würden - müssten noch genügend Definitionsmacht bei den Mitgliedsstaaten belassen, damit diese ihre Vorstellungen von Dienstleistungen im allgemeinen Interesse ausreichend verwirklichen könnten.

Dazu zähle eine besondere Behandlung der Sozialverbände im europäischen Wettbewerbsrecht.

Eine Schlussbemerkung: Ihm hätten die Erfahrungen mit dem Prozess der Verbandsentwicklung in der AWO und der Pilotstudie noch einmal vor Augen geführt, dass es nicht ausreichte, an vielen Stellen immer nur die Engagementbedingungen für Einzelne zu verbessern, sondern es sei eine Philosophie des Verbandes zur gesamten Dienstleistungserbringung nötig, in der Bürgerengagement ein zentraler Bestandteil sei, sonst bleibe Bürgerengagement ein Sandkasten. Die Förmchen würden immer moderner und die Burgen größer und schöner, aber es bliebe ein Sandkasten. Das Thema Bürgerengagement müsse aus der politischen und verbandlichen „Buddelkiste“ heraus.

**Thomas Niermann** (DPWV) führt aus, dass sein Verband ein Dachverband der sozialen Arbeit sei, dem nahezu 10.000 eigenständige Vereine, Initiativen und Einrichtungen angehörten. Diese rechtlich selbstständigen Organisationen seien im breiten Spektrum der sozialen Arbeit, der Altenhilfe, Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe, der Frauenarbeit und der Migrationssozialarbeit tätig. Eine besondere Rolle spiele zudem die Selbsthilfe behinderter und chronisch kranker Menschen und ihrer Angehörigen sowie die Selbsthilfe von Alleinerziehenden, Erwerbslosen oder Migranten/-innen.

Die Anforderungen an die Entwicklung der Mitgliedsorganisationen seien sehr unterschiedlich. Sie stellten sich für die Mitgliedsorganisationen Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland, SOS-Kinderdörfer oder den Sozialverband VdK Deutschland anders dar als für anthroposophische Einrichtungen, den Kinderschutzbund oder die zahlreichen Selbsthilfegruppen.

Stark verallgemeinernd könnten drei tragende Probleme oder Herausforderungen für die Praxis der sozialen Arbeit genannt werden:

1. Politisch gewollt sei, die finanziellen und die damit einhergehenden personellen Ressourcen für die soziale Arbeit in den vergangenen zehn Jahren deutlich zu verknappen. Hiermit gingen enorme Belastungen für hilfebedürftige Menschen und soziale Fachkräfte einher. So sei im Bundessozialhilfegesetz in den 90er-Jahren kodifiziert worden, dass die Einrichtungsvergütungen in den alten Bundesländern um maximal 1 % und in den neuen Bundesländern um maximal 2 % steigen könnten. Aufgrund der kon-

tinuierlich schlechten Finanzsituation der Kommunen und der überörtlichen Sozialhilfeträger, folgten in den letzten Jahren häufig Null- oder sogar Minusrunden.

2. Sehr viel häufiger als in den 80er-Jahren benötigten heute Menschen die sozialanwaltschaftliche Unterstützung der Freien Wohlfahrtspflege. Beantragte soziale Leistungen würden von den zuständigen Kostenträgern oftmals erst nach einem Widerspruch bewilligt. Die Einführung des SGB II habe zudem zu einem Paradigmenwechsel geführt. Während die Sozialhilfe nach dem SGB XII „Hilfe nach dem Maß des Menschen“ ist, wie es Walter Schellhorn formulierte, sei die Grundsicherung nach dem SGB II „Hilfe zur Beseitigung der Erwerbslosigkeit“. Mit dieser Einführung gingen für betroffene Menschen Verunsicherungen einher, die sozialpolitisch zur Sprache gebracht werden müssten. Sie würden auch bereits intensiv in den Einrichtungen und Diensten sowie des Sozialverbandes VdK Deutschland oder den Selbsthilfeorganisationen diskutiert.
3. Seit den 90er-Jahren sei die Auseinandersetzung mit den geänderten Motiven zum und den Erwartungen an das bürgerschaftliche Engagement in der sozialen Arbeit eine weitere Herausforderung. Neue Formen der Ansprache, einen Projektbezug und die Ermöglichung von Partizipation seien ebenso Anforderungen, wie die Verbesserung der Engagementförderung durch Freiwilligenagenturen und -zentren oder Selbsthilfekontaktstellen. Der Paritätische Wohlfahrtsverband habe hierzu eine Freiwilligencharta verabschiedet, die den Unterausschussmitgliedern vorliege. Seit kurzem beschäftige man sich systematisch mit den Kooperationsbeziehungen zwischen zivilgesellschaftlichen Organisationen und Wirtschaftsunternehmen.

Welche organisations- und allgemeinpolitischen Reaktionsformen gebe es nun auf die ökonomischen Herausforderungen im Wohlfahrtsbereich?

Er danke dem Unterausschuss, weil er mit dieser Frage das Bestehen ökonomischer Herausforderungen in der sozialen Arbeit konstatiere. Hierzu eine Vorbemerkung: In der sozialen Arbeit seien die Menschen, um die es gehe, stets Koproduzenten des Dienstleistungsprozesses. Sozialarbeiter/-innen und Heilpädagogen/-innen könnten gegen den Willen eines Menschen und ohne seine Mitarbeit so gut wie nie einen positiven Prozess auf den Weg bringen. Ein Kind in der Tagesbetreuung, ein Mensch mit einer geistigen Behinderung in der Werkstatt und ein pflegebedürftiger Mensch, seien als Subjekte ernst zu nehmen. Er gehe sogar noch einen Schritt weiter: Soziale Dienstleistungen seien ein Bürgerrecht. Sie müssten sich an den Bedürfnissen ihrer Nutzer/-innen orientieren. Ohne Zeit für Kommunikation, Dialog und Aus-

einandersetzung gehe nichts. Vor diesem Hintergrund seien die nachfolgend skizzierten Bemühungen um Effektivitäts- und Effizienzsteigerungen, die viele der Einrichtungen und Dienste als Antwort auf die ökonomischen Herausforderungen umsetzen mussten, manchmal grenzwertig:

1. Mit den Kostenträgern seien auf der Landesebene der Verbände oder auf der Ortsebene der Einrichtungen und Dienste harte Verhandlungen zu führen. Prägend seien nicht mehr korporatistische Beziehungen, sondern gesetzlich vorgegebene Verhandlungen zu Vergütung, Leistung und Qualität der sozialen Arbeit.
2. Risikodiversifizierungen würden realisiert. Gemeint sei damit beispielsweise die Auslagerung von Reinigungs-, Hausmeistertätigkeiten usw., die nicht unbedingt durch eigenes Personal erledigt werden müssten. Darüber hinaus würden Tätigkeitsfelder in eigene gemeinnützige GmbHs ausgegründet.
3. In den Einrichtungen und Diensten der sozialen Arbeit sei ein straffes Finanzcontrolling eingeführt worden, das häufig die freiwillige Einhaltung von Bilanzierungsvorschriften, die über das hinausgingen, was gemeinnützige Vereine erfüllen müssten, einschließe.
4. Befristete Arbeitsverhältnisse seien keine Seltenheit mehr, ebenso Minijobs. Teilzeitverträge seien in der Zwischenzeit zur Regel geworden.
5. Im Paritätischen Wohlfahrtsverband bestehe keine generelle Tarifbindung. Im Rahmen der zumeist einzelvertraglichen Arbeitsverträge, würden oftmals Gehälter vereinbart, die unterhalb der Bundesangestelltentarife oder des TVÖD lägen.
6. Vereinzelt sei zu beobachten, dass Arbeitsplätze durch bürgerschaftliches Engagement ersetzt würden.

Welche Rolle spiele nun bürgerschaftliches Engagement für die Entwicklung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes?

Bürgerschaftliches Engagement sei für den Paritätischen Wohlfahrtsverband in all seinen Formen – Ehrenamt, soziales Engagement, bürgerschaftliches Engagement, Initiativen, Selbsthilfe – konstitutiv. Ohne bürgerschaftliches Engagement gäbe es keine gemeinnützigen Vereine, in denen soziale Arbeit stattfindet, keine Selbsthilfe chronisch kranker und behinderter Menschen, keine Migrantenselbstorganisationen. Die Verbandsprinzipien seien Toleranz,

Offenheit und Vielfalt und wären ohne die Pluralität des bürgerschaftlichen Engagements, ohne die Partizipation von Ehrenamtlichen in der Leitung der sozialen Arbeit nicht denkbar.

Bürgerschaftliches Engagement war und sei für die Weiterentwicklung der sozialen Arbeit notwendig. Historisch betrachtet, gebe es ohne engagierte Eltern in der Lebenshilfe, des Körperbehindertenverbandes oder des anthroposophischen Elternverbandes weder Werkstätten für Menschen mit Behinderungen noch familienentlastende Dienste. Es würde keine Kinderläden und keine Frauenhäuser geben. Nicht mehr wegzudenken sei die heute übliche Beratung der Selbsthilfe chronisch kranker Menschen aus der gelebten Kompetenz der eigenen Betroffenheit. Enormes Potenzial stecke in den Migrantenselbstorganisationen.

Weil das bürgerschaftliche Engagement für den Verband konstitutiv sei, habe man die vorliegende Freiwilligencharta verabschiedet. In der Freiwilligencharta seien unter anderen zehn Anforderungen formuliert, die gemeinnützige Einrichtungen und Dienste zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements erfüllen sollten. Bezug nehmend auf die Freiwilligencharta, organisiere die Paritätische Akademie einen regelmäßig stattfindenden Weiterbildungslehrgang zum Freiwilligenkoordinator/-koordinatorin.

Im Paritätischen Wohlfahrtsverband bestehe ein unabhängiges Forum der Selbsthilfeorganisationen chronisch kranker und behinderter Menschen. In Gründung befinde sich ein Forum der Migrantinnen/-innen. Die Foren ermöglichten eine unmittelbare Verbindung zwischen bürgerschaftlichem Engagement und der Partizipation in einem Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege.

Gemeinsam mit seinen Mitgliedsorganisationen bemühe sich der Paritätische Wohlfahrtsverband verstärkt, bürgerschaftlich engagierte Menschen für die Mitarbeit in ambulanten und stationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, der Behindertenhilfe und der Pflege zu interessieren. Mit dem bislang Erreichten sei man nicht zufrieden.

Wie seien nun die Schnittstellen zwischen Ehrenamtlichkeit und Hauptamtlichkeit im Verband ausgestaltet?

Im Paritätischen Wohlfahrtsverband werde bei Anerkennung der jeweiligen Besonderheiten eine Partnerschaft freiwilliger und beruflicher sozialer Arbeit angestrebt. Freiwilliges soziales Engagement besitze eine eigenständige Qualität, die der beruflichen sozialen Arbeit nicht nachgeordnet sei, sondern in wechselseitiger Ergänzung zu ihr stehe und von ihr geachtet

werden sollte. Im besonderen Maße gebe freiwilliges Engagement innovative Impulse, stelle Verbindungen zur Lebenswelt außerhalb der sozialen Arbeit her und stelle Routinen infrage. Im Auftrage der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege sei im Rahmen des 2. Freiwilligensurveys eine Sonderauswertung zum freiwilligen Engagement in Einrichtungen für ältere Menschen, Kinder und Jugendliche sowie für Menschen mit Behinderungen durchgeführt worden. Darin komme man zu dem Ergebnis, dass 10 % der heute freiwillig Engagierten in den oben genannten Einrichtungen tätig seien. Die Auswertung verdeutliche zudem, dass freiwillig Engagierte in der sozialen Arbeit - häufiger als außerhalb der sozialen Arbeit - verbindliche Ansprechpartner fänden. Sie mache aber auch deutlich, dass die Mitgestaltungsmöglichkeiten und die Anerkennung des freiwilligen Engagements in der sozialen Arbeit geringer seien. Hier gelte es beharrlich nachzuarbeiten.

Der Freiwilligensurvey weise nach, dass das Engagementpotenzial gestiegen sei. Um dieses Potenzial auszuschöpfen, komme es darauf an, die Vielfalt der Motive, sich freiwillig sozial engagieren zu wollen, anzuerkennen. Dies sollte Ausgangspunkt für Ansprache und Werbung sein. Hierbei gelte es auch unkonventionelle Wege zu gehen, wie beispielsweise die Nutzung von Stellenausschreibungen. Für interessierte Menschen müssten verlässliche Rahmenbedingungen für ihr Engagement geschaffen werden. Dies betreffe den zeitlichen Umfang des Engagements, die voraussichtliche Dauer, Modalitäten des Unterbrechens oder den Ausstieg aus dem Engagement. Darüber hinaus sollten Engagierte in ihre Tätigkeitsfelder eingeführt werden und Fortbildungen nutzen können. Verantwortliche für freiwillig Engagierte sollten benannt werden. Finanzielle Aufwendungen sollten erstattet und notwendiger Versicherungsschutz garantiert werden. Nicht zuletzt sollte den Engagierten ein qualifizierter Nachweis ausgestellt werden, der Aussagen über Art, Dauer und Umfang des Engagements enthalte.

Notwendig sei ferner die Entwicklung einer differenzierten Anerkennungskultur. Nach der Erfahrung würden Qualifizierungsangebote von vielen Engagierten als eine wichtige Form der Gratifikation wahrgenommen. Besondere Leistungen bei der Gewinnung bürgerschaftlich Engagierter erbrächten Freiwilligenagenturen, -börsen und -zentren. Für die Sicherung ihrer Finanzierung sollten Politik und Verbände gemeinsam eintreten.

Im Paritätischen Wohlfahrtsverband seien im Laufe des Jahres 2005 ca. 500.000 Menschen im unterschiedlichen zeitlichen Umfang hauptamtlich beschäftigt gewesen. Etwa 1,1 Mio. Menschen hätten sich im Verband bürgerschaftlich engagiert. Dies sei eine - zwar fundierte -

Schätzzahl, die dem Umstand Rechnung trage, dass im Paritätischen Wohlfahrtsverband zahlreiche Selbsthilfeorganisationen mit ihren Selbsthilfegruppen engagiert seien. Neben 10.000 lokalen Mitgliedsorganisationen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes seien auch bundesweit tätige Organisationen, wie beispielsweise die Deutsche Lebensrettungsgesellschaft, Lebenshilfen für Menschen mit Behinderungen oder die Volkssolidarität, Mitglied.

**Dr. Gabriele Rössler** (DRK) erläutert, dass das Deutsche Rote Kreuz im Vergleich zu den anderen hier anwesenden Wohlfahrtsorganisationen die Besonderheit habe, dass man sowohl Hilfsgesellschaft als auch Wohlfahrtsverband sei. Die Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung verkörpere freiwillige und uneigennützig Hilfe ohne jedes Gewinnstreben. Dieser Grundsatz mache deutlich, dass das Ehrenamt ein wichtiger Bestandteil der Arbeit sei.

Es gebe im Deutschen Roten Kreuz vergleichbare Probleme, wie sie bereits von den Vorrednern geschildert worden seien. So plane man ebenfalls die Trennung von Aufsicht und Exekutive, d. h. durch die Einführung eines hauptamtlichen Vorstands sollen die Risiken, die bislang für ehrenamtlich Tätige in Führungspositionen bestünden, minimiert werden.

Für interessant halte sie es, dass es im Deutschen Roten Kreuz in der Zwischenzeit eine Trennung zwischen altem und sogenannten neuem, projektbezogenem Ehrenamt gebe. Die Helfer und Einsatzkräfte im Katastrophenfall seien in der Regel ehrenamtlich Tätige. Für den reibungslosen Ablauf eines Katastropheneinsatzes sei viel Übung notwendig. Die Engagierten in diesem Bereich stellten sich daher über Jahre für diese Arbeit zur Verfügung. Da sei langfristiges Engagement gefordert. Auch auf neue Bedrohungslagen müsse man sich einstellen. Zur Bewältigung dieser Aufgaben müssten ebenfalls Engagierte geworben, angeleitet und vor allem gehalten werden.

Der demografische Wandel und die daraus resultierenden Aufgaben in der Wohlfahrtspflege ließen sich - ihrer Ansicht nach - nur in einem Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen bewältigen. Es gelte insbesondere die neuen „jungen Alten“ in diese Arbeit mit einzubeziehen.

Auf diese Zusammenarbeit müssten Hauptamtliche besonders vorbereitet und qualifiziert werden. Es werde in Zukunft nicht mehr nur darum gehen, eine Gruppe „grüner Damen“ auf ihre Besuchstätigkeit vorzubereiten. Partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen - auf gleicher Augenhöhe - müsse das Gebot der Stunde heißen. Diese koope-

rative Form der Zusammenarbeit herzustellen brauche jedoch Zeit, die den Hauptamtlichen gegeben werden müsse, wenn das Modell funktionieren solle. Diese Wahrnehmung eines sozialen Gestaltungselements - und die positiven Wirkungen ehrenamtlichen Engagements auf allen Ebenen seien ja bekannt - müsse deshalb bei der steuerlichen und wirtschaftlichen Betrachtung der Einrichtungen und Dienste auch beachtet werden.

Das Rote Kreuz gehe von ca. 300.000 ehrenamtlich Tätigen in seinen Einrichtungen und Diensten aus. Ein Großteil dieser Ehrenamtlichen sei in den Bereitschaftsdiensten tätig. Ein Teil engagiere sich auch, ohne Mitglied im Roten Kreuz zu sein, in Projektgruppen, in Besuchsdiensten o. ä.

Stolz sei man auf seinen aktiven Jugendverband, das Jugend-Rot-Kreuz. Zurzeit engagierten sich über 100.000 Jugendliche im Schulsanitätsdienst, in Streitschlichterprogrammen oder in Projekten für benachteiligte Kinder und Jugendliche.

Der **Vorsitzende** dankt für die Statements und eröffnet die Diskussion.

Abg. **Klaus Riegert** (CDU/CSU) dankt für die offen vorgetragene Einschätzung. Er habe Verständnis dafür, dass die anwesenden Wohlfahrtsorganisationen - wenn man schon mal im Bundestag sei - auch etwas „abluden“.

In der Arbeit der Enquete-Kommission habe er die Anhörung der Wohlfahrtsverbände als frustrierend erlebt, denn auf die Frage, wie wichtig das Ehrenamt für die Organisation sei, habe einer der Eingeladenen geantwortet: Der Wegfall des Ehrenamtes hätte für seine Organisation keine Auswirkungen. Auf die Frage, was sie als Arbeitgeber täten, um das ehrenamtliche Engagement zu unterstützen, habe die Antwort gelautet: Die gesetzlichen Vorgaben würden erfüllt. Eine besondere Philosophie oder Selbstverständnis für den Bereich bürgerschaftliches Engagement sei damals nicht erkennbar gewesen.

Er habe die Vorträge heute als ähnlich frustrierend empfunden. Es gebe offensichtlich den bisher nicht gelösten Widerspruch, einerseits Wettbewerber am Markt und andererseits gemeinnützige Organisation sein zu müssen.

Ihn interessiere, was die Wohlfahrtsverbände noch von gewerblichen Unternehmen in diesem Bereich unterscheide und welche Philosophie der Förderung des bürgerschaftlichen Engage-

ments zugrunde liege? Weiter wolle er wissen, welche Rolle das Parlament spielen könne, wenn es diesen Prozess konstruktiv begleiten wolle?

Abg. **Ute Kumpf** (SPD) führt aus, dass die Enquete-Kommission als Aufgabe für die Wohlfahrtsverbände festgehalten habe: Bürgerschaftliches Engagement solle ein systematischer Bestandteil der Organisationsentwicklung werden. Bei der Modernisierung der Organisationsstrukturen und bei der Organisationsentwicklung insgesamt seien vermehrt Möglichkeiten der Partizipation zu schaffen und kooperative Organisations- und Führungsstrukturen zu etablieren. Im Kern gehe es mit einer Profilierung der Organisationen als Akteure der Bürgergesellschaft um eine Öffnung der Organisationen nach innen und nach außen.

Ihre erste Frage sei, inwieweit der gesellschaftliche oder konfessionelle Entstehungshintergrund bei der Werbung um Engagierte eine Rolle spiele? Habe eine Öffnung nach innen und außen stattgefunden und sehe die gegenwärtige Organisationsentwicklung der Wohlfahrtsverbände auch eine interkulturelle Öffnung vor? Welche Rolle spielten Qualifizierungs- und Lernangebote für Engagierte? Welche Unterstützung werde von der Politik erwartet? Eine letzte Frage sei: Was werde für die Anerkennungskultur getan?

Abg. **Karl Schiewerling** (CDU/CSU) fragt, welche Strategien für die Gewinnung von Ehrenamtlichen eingeschlagen würden? Welches Zusammenspiel gebe es zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen? Wie seien die Kompetenzen verteilt und welcher Spielraum werde Ehrenamtlichen bei ihrer Arbeit eingeräumt? Eine letzte Frage: Welche Rahmenbedingungen würden von Seiten der Wohlfahrtsverbände geschaffen, um Ehrenamtliche in der Organisation zu halten?

**Ludwig Pott** (AWO) antwortet, dass es ihm keineswegs darum gegangen sei, etwas „abzulaufen“. Ziel sei vielmehr gewesen, deutlich zu machen, unter welchen schwierigen Bedingungen die Wohlfahrtsorganisationen heute arbeiten müssten. Es gehe nicht darum, hier und heute Forderungen an die Politik zu stellen.

Seine Organisation verändere sich gravierend. Der Rückgriff auf die Tradition und der damit verbundene Anspruch auf eine zivilgesellschaftliche Bedeutsamkeit, könne in der Praxis des Handelns jedoch nicht immer eingelöst werden. Was jedoch die anwesenden Organisationen

von privatwirtschaftlichen Unternehmen unterscheidet sei, dass die erwirtschafteten Überschüsse nicht privatisiert, sondern in die gemeinnützige Organisation reinvestiert würden.

Der Kompetenzspielraum für die Freiwilligen sei in seiner Organisation - mit 29 Landes- und Bezirksverbänden sowie 5.000 Ortsvereinen - sehr unterschiedlich. Darum benötige man Qualitätsstandards zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements. Derzeit ähnelten die Fördermaßnahmen eher einem Flickenteppich.

Die Praxis zeige, dass nicht nur die neu gewonnenen Freiwilligen für ihre Arbeit qualifiziert werden müssten. Auch die hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen müssten lernen, mit den Freiwilligen qualifiziert zusammenzuarbeiten. Qualifizierung - insbesondere für Hauptamtliche - halte er für einen entscheidenden Schwerpunkt in naher Zukunft.

Abg. **Ute Kumpf** (SPD) wirft ein, dass von Mitgliedern der AWO bemängelt werde, dass die Organisationsentwicklung von „oben nach unten“ erfolge. Die Mitglieder fühlten sich „überrollt“, instrumentalisiert und nicht beteiligt. Die neue Ausrichtung am sozialen Markt durchkreuze zudem die bisherige traditionelle AWO-Philosophie.

**Ludwig Pott** (AWO) antwortet, dass das Konzept zwar „oben“ entstanden sei, man in der Organisation aber seit zwei Jahren auf regionaler Ebene darüber diskutiere. Trotzdem fänden sich - bei 400.000 Mitgliedern - immer Menschen, die 1. nichts davon gehört hätten und 2. in der Neuorganisation schon den Ruin des Verbandes sähen.

**Thomas Niermann** (DPWV) stellt fest, dass hier über bürgerschaftliches Engagement in der sozialen Arbeit geredet werde. Diese stecke zurzeit in einer schwierigen finanziellen und personellen Situation. Das habe auch etwas mit politischen Entscheidungen zu tun. Er wolle dies feststellen, ohne zu jammern.

Bei der Aktivierung von bürgerschaftlichem Engagement gehe es nicht darum, nach dem Staat zu rufen. Die DPWV habe eine Freiwilligencharta aufgestellt, die aufzeige, was an Qualifikation und Fortbildung auf den Weg gebracht werden müsse. Qualifikation und Partizipation seien für den DPWV auch entscheidende Formen der Gratifikation.

Organisationsentwicklung finde - z. T. auch notgedrungen - von unten statt, weil Einrichtungen durch das Wegbrechen der Finanzierung mit dem „Rücken an der Wand“ stünden. In NRW werde z. B. darüber nachgedacht, die Finanzierung der Kindertagesbetreuung zurückzuführen. Die Engagierten würden hier ganz eng in die Organisationsentwicklung eingebunden. Bürgerschaftliches Engagement spiele – nicht nur in solchen Fällen – eine immer größere Rolle.

Sein Wunsch an die Politik wäre, dass die Freiwilligenagenturen langfristig finanziell abgesichert würden. Das Gesetz zur weiteren Förderung des bürgerschaftlichen Engagements sehe Änderungen vor, die auch vom DPWV unterstützt würden.

**Dr. Gabriele Rössler** (DRK) erläutert, dass es zahlreiche Methoden gebe, Freiwillige anzusprechen. Das reiche von der Schaltung landesweiter Anzeigen in Zeitungen bis zur persönlichen Ansprache. Im Mitgliederbereich des DRK gebe es durchaus Engagierte, besonders aus den Bereichen Bereitschaft bzw. Katastrophenschutz, die schon lange dabei wären. Diese Menschen wollten mitgestalten und übernähmen daher gerne Führungsaufgaben. Aber es gebe auch Menschen, die sich zwar engagierten, aber nicht den Wunsch hätten, „mitgestalten“ zu wollen. Dies gelte oftmals für Menschen, die sich im sozialen Bereich engagierten.

Interkulturelle Öffnung sei für das DRK wichtig und schließe nicht nur die Zusammenarbeit mit dem Roten Halbmond ein. Im Projekt „Älter werden in Deutschland“ versuche das DRK auch Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen, die sich entschlossen hätten, nicht wieder in ihr Heimatland zurückzukehren. Das DRK betreibe auch ein interkulturelles Altenpflegeheim, in dem auch ehrenamtliches Personal mit Migrationshintergrund mitarbeite.

**Dr. Wolfgang Teske** (Diakonie) erläutert, dass die Suche und Gewinnung von Ehrenamtlichen auch von den Anforderungen in den einzelnen Bereichen abhängen. So müsse z. B. im Bereich Telefonseelsorge anders nach Ehrenamtlichen gesucht werden als bei Besuchsdiensten. Die Diakonie habe - wie auch die Caritas - über die Einbindung in die Kirchen einen großen Vorteil.

Gleichzeitig müsse sich die Diakonie auch Herausforderungen auf Feldern stellen, die bisher noch nicht bearbeitet worden seien. Das beinhalte auch die interkulturelle Öffnung von Ein-

richtungen in der Diakonie. Der Einsatz muslimischer Erzieherinnen dürfe jedoch nicht dazu führen, dass der eigene konfessionelle Hintergrund verleugnet werde.

Ehrenamtliche bräuchten und bekämen einen großen Spielraum, wenn sie bereit seien, verantwortliche Tätigkeiten in Aufsichtsgremien zu übernehmen. Die Diakonie habe die Verpflichtung, sie für diese Tätigkeiten zu qualifizieren und sie vor unzumutbaren persönlichen Risiken, z. B. durch eine Versicherung, zu schützen.

**Theresia Wunderlich** (Caritas) erläutert, dass die Gestaltung des Zusammenlebens in einer ethnisch, kulturell und religiös immer differenzierteren Gesellschaft neuer Formen und Zugangswege der Beratungs- und Versorgungsangebote und somit konkreter Formen der Ausgestaltung von Integrationsprozessen bedürfe. Dem verschließe sich auch die Caritas nicht. Die interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen der Caritas und der Erwerb interkultureller Kompetenzen von Organisationen und Personen seien darum eine gesellschaftliche Herausforderung und ein wichtiger Schritt im Integrationsprozess.

Der Deutsche Caritasverband habe ein Handbuch herausgegeben, das zahlreiche Anregungen und Hinweise enthalte, wie Träger und Mitarbeiter in den verschiedensten Einrichtungen und Diensten ihr jeweiliges Hilfeangebot stärker auf die kulturelle Vielfalt ausrichten könnten. Auch die deutschen Bischöfe hätten festgestellt, dass es unter bestimmten Kriterien für katholische Einrichtungen ein Gewinn sein könne, Menschen anderen Glaubens als Kollegen/-innen zu gewinnen.

Die Allensbach-Umfrage habe ergeben, dass die Ehrenamtlichen darum zufrieden seien, weil sie in einem Bereich arbeiteten, in dem sie sozial etwas bewegen und verändern könnten. Auch hätten sie das Gefühl, dass ihre Arbeit von den Hauptamtlichen geschätzt werde. Diese Spielräume hätten die Hauptamtlichen nicht. In ihren Augen könnten sich die Ehrenamtlichen den „schönen“ und „zeitkostenden“ Arbeiten widmen, während sie eher zeitlichen Zwängen und hohem Arbeitsdruck ausgesetzt seien.

Abg. **Elke Reinke** (DIE LINKE.) will wissen, wie viele Mitarbeiter der Wohlfahrtsorganisationen in 1-Euro-Jobs beschäftigt seien?

Abg. **Gerold Reichenbach** (SPD) hat den Eindruck, dass die Herausforderungen der Zukunft in diesem Bereich zunehmend den Qualifizierungsmöglichkeiten für Ehrenamtliche entwachsen. Es stelle sich die Frage, ob es dadurch nicht zwangsläufig zu einer Professionalisierung komme. Er wolle wissen, ob sein Eindruck richtig sei und wenn ja, wie die Organisationen damit umgingen?

In Bezug auf den interkulturellen Dialog frage er, ob nicht auch die muslimischen Gemeinden in Deutschland Strukturen entwickeln müssten, wie sie mit der Caritas und der Diakonie entstanden seien?

**Theresia Wunderlich** (Caritas) antwortet, dass in Bezug auf 1-Euro-Jobs 2005 etwa 16.000 Stellen von Einrichtungen der Caritas in diesem Segment angeboten worden seien. Allerdings gebe es Regeln, nach denen diese Stellen besetzt werden müssten (keine Jugendlichen unter 25 Jahren).

Die Anforderungen an die Ehrenamtlichen wüchsen natürlich. Es sei daher Aufgabe der Organisation zu qualifizieren, damit Ehrenamtliche auch profilierte Tätigkeiten wahrnehmen könnten, falls er/sie nicht die entsprechende Vorerfahrung habe. Einige Bereiche könnten allerdings nur durch hauptamtliche Mitarbeiter wahrgenommen werden.

Es wäre begrüßenswert, wenn es auch einen muslimischen Wohlfahrtsverband gäbe. Voraussetzung sei, dass dieser die gleichen Kriterien erfülle wie andere Verbände, z. B. das seine Einrichtung ebenfalls interkulturell, z. B. für andere Religionsangehörige, offen sei.

Der **Vorsitzende** bittet die anwesenden Verbandsvertreter die Information hinsichtlich der 1-Euro-Jobs nachzureichen.

**Ludwig Pott** (AWO) antwortet auf die Frage des Abg. Reichenbach, die Herausforderungen für Freiwillige seien unterschiedlich. In Einrichtungen und Diensten, in denen Hauptamtliche arbeiteten, gebe es verhältnismäßig wenig Schwierigkeiten, wenn die Leitung es wolle, eine Aufgabenbeschreibung usw. vorhanden sei, Freiwillige – auch unter dem Aspekt Qualitätssteigerung des Dienstleistungsangebots – verstärkt einzubeziehen.

Die andere Seite stellten beispielsweise Ortsvereine dar, die zwar gerne junge Leute haben wollten, wenn diese aber nicht wie gewünscht „funktionierten“, entstehe relativ rasch ein gespanntes Verhältnis.

Der **Vorsitzende** stellt fest, dass keine weiteren Fragen vorlägen. Im Bereich der anwesenden Wohlfahrtsverbände seien 1,7 Mio. Menschen hauptamtlich und ca. 2,5 Mio. ehrenamtlich tätig. Das bringe eine besondere Verantwortung mit sich, sowohl als marktwirtschaftliches Unternehmen und als Arbeitgeber als auch in Bezug auf die Einbeziehung der Engagierten in die Arbeit. Es werde sich langfristig zeigen, ob diese beiden Strukturbereiche tatsächlich zueinander passten und problemlos verknüpft werden könnten oder ob nicht andere Lösungen gefunden werden müssten.

Damit schließe er die Sitzung. Thema der nächsten Sitzung des Unterausschusses am 25. April 2007 sei das „Gesetz zu weiteren Förderung des bürgerschaftlichen Engagements“.

Ende der Sitzung um 19:05 Uhr.



Dr. Michael Bürsch