

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

Kurzprotokoll
zum Tagesordnungspunkt 1
der 17. Sitzung

Berlin, 28.09.2011, 17:00 Uhr
Sitzungsort: Paul-Löbe-Haus
Sitzungssaal: Saal E. 600

Vorsitz: Markus Grübel, MdB

- 1 Vorstellung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der Studie „Qualifizierung und Anreizsysteme für bürgerschaftliches Engagement“ durch Herrn Dr. Georg Mildenerger (Universität Heidelberg)

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Unterausschusses

Ordentliche Mitglieder

CDU/CSU

Norbert Geis
Markus Grübel
Katharina Landgraf
Klaus Riegert
Dr. Peter Tauber

SPD

Ute Kumpf
Gerold Reichenbach
Sönke Rix

FDP

Florian Bernschneider
Heinz Golombeck

DIE LINKE.

Heidrun Dittrich
Harald Koch

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Britta Habelmann

Stellvertretende Mitglieder

CDU/CSU

Christoph Poland
Karl Schiewerling
Johannes Selle
Christian Freiherr von Stetten
Dieter Stier

SPD

Sabine Bätzing-Lichtenthäler
Mechthild Rawert
Stefan Schwartze

FDP

Miriam Gruß
Sibylle Laurischk

DIE LINKE.

Diana Golze
Jörn Wunderlich

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kai Gehring

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

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Unterausschuss „Bürgerschaftliches Engagement“
17. Sitzung

Anwesenheitsliste*

Fraktionsmitarbeiter

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

Anwesenheitsliste*

Bundesregierung

Bundesrat

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

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Der **Vorsitzende** begrüßt die Anwesenden zur 17. Sitzung des Unterausschusses „Bürgerschaftliches Engagement“, die sich in einen öffentlichen und einen nichtöffentlichen Teil gliedere. Am Beginn stehe der in öffentlicher Sitzung behandelte Tagesordnungspunkt 1, die Vorstellung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der Studie „Qualifizierung und Anreizsysteme für bürgerschaftliches Engagement“, die das Centrum für soziale Investitionen und Innovationen (CSI) erstellt habe. Hierzu begrüße er herzlich Herrn Dr. Georg Mildenerger von der Universität Heidelberg. Die weiteren Tagesordnungspunkte – zum bevorstehenden Gespräch des Unterausschusses mit dem Bundespräsidenten, zum Haushalt 2012 und zu aktuellen Gesetzesvorhaben – würden im nichtöffentlichen Teil der Sitzung erörtert.

Tagesordnungspunkt 1

Vorstellung der Ergebnisse und Handlungsempfehlungen der Studie „Qualifizierung und Anreizsysteme für bürgerschaftliches Engagement“ durch Herrn Dr. Georg Mildenerger (Universität Heidelberg)

Der **Vorsitzende** weist zunächst auf die schriftlich vorliegende Präsentation von Herrn Dr. Mildenerger (Anlage) hin und bittet diesen um eine möglichst komprimierte Vorstellung der Studie.

Dr. Georg Mildenerger (Universität Heidelberg) bedankt sich zunächst für die Gelegenheit, die Studie „Qualifizierung und Anreizsysteme für bürgerschaftliches Engagement“ im Unterausschuss vorstellen zu können, die das CSI mit Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt habe. Er stelle die Studie heute stellvertretend für Frau Dr. Batarilo-Henschen vor, die wegen der bevorstehenden Geburt ihres Kindes an der Sitzung nicht teilnehmen könne.

Die Ausgangsfrage des Projektes habe gelautet, welche Rolle Qualifizierung für die Aufnahme und den Erhalt eines Engagements spiele. Es sollte zunächst ein Überblick über typische Strukturen und Angebote der Qualifizierung im Kontext des Engagements erstellt werden, wobei die Frage, wie Engagement für die „neuen Engagierten“ attraktiv

gehalten werden könne, besonders berücksichtigt werden sollte. Die „neuen Engagierten“ geisterten bekanntlich spätestens seit der Enquete-Kommission durch die engagementpolitische Diskussion. Den „neuen Engagierten“ sage man nach, dass sie Schwierigkeiten hätten, sich in den traditionellen verbandlichen Strukturen wiederzufinden und dass sie besondere, auf sie zugeschnittene Angebote bräuchten. Aus seinen Formulierungen könne man bereits erkennen, dass er diese Befunde mit einer gewissen Skepsis betrachte. Es gebe diese Engagierten zweifelsohne, aber ihre Zahl sei kleiner als angenommen. Eine zweite wichtige Ausgangsfrage sei gewesen, ob „Engagementferne“, d. h. Menschen, die normalerweise nicht unter den Engagierten zu finden seien und die vielleicht auch Hemmungen spürten, sich bürgerschaftlich zu engagieren, durch Qualifizierungsangebote zu einem Engagement motiviert werden könnten. Was nachhaltige Ansätze solcher Projekte und Angebote seien und welche Erfahrung es insbesondere mit dem Engagement von Arbeitslosen und Migranten gebe, seien weitere Ausgangsfragen gewesen.

Dr. Mildenerger führt weiter aus, dass laut Freiwilligensurvey drei Gruppen typologisch unterschieden werden könnten: die Engagierten, die potenziell Engagierten und die Engagementfernen. Die Engagierten seien diejenigen, die eine freiwillige Tätigkeit ausübten, während sich die potenziell Engagierten ein Engagement grundsätzlich vorstellen könnten und die Engagementfernen angäben, kein Interesse an einer freiwilligen Tätigkeit zu haben. Die in den drei Wellen des Freiwilligensurveys ermittelten Prozentanteile dieser Gruppen seien dem Schaubild zu entnehmen. Es werde deutlich, dass die Quote der Engagierten über den zehnjährigen Untersuchungszeitraum hinweg relativ stabil geblieben sei, während die Quote der potenziell Engagierten zu- und die der Engagementfernen abgenommen habe.

In ihren sozialstrukturellen Merkmalen unterschieden sich diese drei Gruppen relativ deutlich voneinander. Bei den Engagierten finde man eher Menschen mit höherem Bildungsniveau und Einkommen; sie befänden sich insgesamt in einer guten wirtschaftlichen Lage, hätten einen großen Freundes- und Bekanntenkreis, fühlten sich auch gesünder und seien insgesamt zufriedener usw. Internationale Studien kämen in dieser Hinsicht zu vergleichbaren Ergebnissen, wobei in der Forschung vom sogenannten „Mittelstands-Bias“ des Engagements gesprochen werde. Während sich die potenziell Engagierten sozialstrukturell nur unwesentlich von der Gruppe der Engagierten unterschieden, sei dies bei den Engagementfernen anders. Sie wiesen eine größere Heterogenität auf. Es gebe zwar auch bei ihnen Menschen mit ähnlichen sozialstrukturellen Merkmalen wie bei den

Engagierten, aber auch einen sehr hohen Anteil von Menschen mit niedrigem Einkommen und geringen Bildungsabschlüssen. Auch sei der Anteil an Erwerbslosen, an älteren und sozial insgesamt schlechter integrierten Menschen in der Gruppe der Engagementfernen höher. Engagement spreche offensichtlich nur ein bestimmtes Klientel besonders an. Daher sei gefragt worden, wie Beteiligungshindernisse für Engagementferne beseitigt und ob engagementferne Menschen durch Projekte mit einem höheren Qualifizierungsanteil zum Engagement gebracht werden könnten.

Zunächst sei zu definieren, was unter Qualifizierung verstanden werde. Normalerweise werde der Begriff „Qualifizierung“ in der Bildungsdebatte auf den Bereich der beruflichen Bildung bezogen. Im Kontext des bürgerschaftlichen Engagements werde der Begriff aber weiter gefasst. Er bezeichne hier nicht nur berufsspezifische Fertigkeiten und Kenntnisse, sondern vor allem auch Schlüsselkompetenzen und Aspekte, die man als „Empowerment“ bezeichnen könne, z. B. Fragen der Selbstachtung, der Wertschätzung individueller Kompetenzen, des Selbstvertrauens und des Gefühls der eigenen Wirksamkeit.

Man könne verschiedene Formen und Arten der Qualifizierung im bürgerschaftlichen Engagement unterscheiden. Zum einen gebe es die Qualifizierung *für* das Engagement (formelles Lernen). In manchen Bereiche sei Qualifizierung Voraussetzung für ein Engagement, besonders ausgeprägt z. B. bei den Rettungsdiensten und der Freiwilligen Feuerwehr. Hier würde man ohne entsprechende Ausbildung schon aus Sicherheitsgründen nicht zum Einsatz zugelassen. Ähnlich sei es bei der Telefonseelsorge, wo es ebenfalls unverantwortlich wäre, Engagierte ohne gründliche Ausbildung an ein Notfalltelefon zu setzen. Qualifizierung finde teilweise in einem standardisierten Programm statt, das einzelne Gruppen, z. B. in Rettungsdiensten, teilweise auch im Sport, durchliefe. Es gebe aber auch individuelle Qualifizierungsprogramme, die an vorhandene individuelle Kenntnisse und Fähigkeiten anknüpften und bei denen es um die Erweiterung von Wissen in bestimmten Bereichen gehe.

Die zweite, vielleicht noch wichtigere Qualifizierungsform sei das informelle Lernen, d. h. die Qualifizierung *durch* Engagement. Menschen, die sich engagierten, erwürben im Engagement – neben fachlichen Kompetenzen – vor allem auch bestimmte Schlüsselkompetenzen.

Für die Beantwortung der Frage, welche Bedeutung Qualifizierung im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements habe, biete der Freiwilligen-Survey wichtige Anhaltspunkte. Die Aussage „Ich will durch mein Engagement wichtige Qualifikationen erwerben“ sei mittlerweile auf Platz 3 der Gründe gerückt, warum Menschen sich freiwillig engagierten. Gleichwohl werde das Qualifizierungsmotiv im Vergleich zu den beiden am häufigsten genannten Engagementmotiven („Ich will durch mein Engagement die Gesellschaft zumindest im Kleinen mitgestalten“ sowie „Ich will durch mein Engagement vor allem mit anderen Menschen zusammenkommen“) deutlich weniger oft angegeben. Eine hervorgehobene Rolle spiele das Qualifizierungsmotiv besonders für junge Befragte in der Altersgruppe von 14 bis 30 Jahren, die sich oft noch in der Berufsfindungsphase befinden und deren Gedanken daher stärker um das Thema „Qualifikationen“ kreisten. Dies müsse man im Auge behalten, wenn man Jugendliche – nach der zuletzt rückläufigen Engagementquote im Freiwilligen-Survey – wieder stärker für ein Engagement motivieren wolle.

Dr. Mildenerger führt weiter aus, dass das Projekt sich das Modell des Engagement-Kreislaufs von Jens Erhardt zu Eigen gemacht habe. Danach sei die herkömmliche Vorstellung, dass Engagementferne zunächst anfangen, darüber nachzudenken, sich zu engagieren und so zu potenziell Engagierten würden und anschließend ein Engagement aufnehmen und hier bis an ihr Lebensende verblieben, so nicht zutreffend. Ehrhardt habe in seiner Dissertation die Dynamik im Engagementbereich anhand des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) genauer untersucht. Vorteil des SOEP sei, dass die Daten in kürzeren zeitlichen Abständen als im Freiwilligen-Survey erhoben würden und daher auch Aussagen über zeitlich kürzere Engagementperioden zuließen. Seit Ende der 1990er Jahre werde im Rahmen des SOEP im Halbjahresrhythmus die Frage gestellt, ob man bürgerschaftlich engagiert sei oder nicht. Anhand der Daten könne man feststellen, dass es einen enormen Wandel im Engagement gebe, der normalerweise so nicht wahrgenommen werde. Zu- und Abflüsse zwischen den einzelnen Gruppen kämen sehr häufig vor. Ein Drittel derjenigen, die als engagementfern eingestuft würden, seien früher einmal engagiert gewesen. Zum Teil seien diese sogar mit ihrem Engagement zufrieden gewesen, hätten es aber zu einem bestimmten Zeitpunkt beendet. Gleichzeitig sei ein starker Wechsel zwischen den potenziell Engagierten – bei Ehrhardt als „Engagementreserve“ bezeichnet – und den Engagierten zu verzeichnen, wie ihn wahrscheinlich jeder aus seinem eigenen Leben kenne. Man sei mal zwei Jahre im Elternbeirat aktiv, beende diese Tätigkeit dann und engagiere sich nach einer Unterbrechung erneut, womöglich aber in einem anderen Bereich.

Die Engagementförderung sollte diese Übergänge besonders in den Blick nehmen. Sehr wichtig sei dabei auch, die Gruppe der Engagierten selbst zu betrachten. Manche beendeten ein Engagement und begannen unter Umständen sofort ein neues oder sie trügen sich mit dem Gedanken, ein Engagement zu beenden und setzten es dann doch fort. Deshalb sei bei den Engagierten im Schaubild ein Kreislaufpfeil eingezeichnet, der verdeutlichen solle, dass die Gruppe der Engagierten nicht statisch, sondern ständig in Bewegung sei. Den Organisationen sollte daher die Pflege der bereits Engagierten wichtig sein. Ehrhardt vertrete die Ansicht, dass der Übergang von der Engagementreserve zu den Engagierten quasi von alleine vonstatten gehe, ohne dass man allzu viel dafür tun müsse. Wenn man das Engagementvolumen erhöhen wolle, sei es unter Umständen erfolgversprechender, die bereits Engagierten länger im Engagement zu halten, als durch immer mehr Werbung Engagementferne für ein Engagement zu motivieren. Die Zahlen des Freiwilligen surveys deuteten offensichtlich in dieselbe Richtung, da die Engagementquote gleich bleibe, obwohl die Quote der potenziell Engagierten zu- und die der Engagementfernen abnehme. Angebote sollten daher an den „Passagepunkten“ zwischen den Gruppen ansetzen. So könne man z. B. den Engagementfernen ein Angebot unterbreiten, das ihnen die Attraktivität eines Engagements deutlich mache. Dazu zählten etwa „Schnupper“-Engagements, die speziell auf Jugendliche abzielten. Dem „Jugend engagiert sich“-Projekt in Baden-Württemberg gehe es z. B. darum, Jugendliche zunächst einmal überhaupt in Kontakt zu einem Engagement zu bringen, in der Hoffnung, dass sich dieses in Zukunft von allein verstetige.

Betrachte man den Passagepunkt zwischen potenziell Engagierten und Engagierten, könne es beispielsweise sinnvoll sein, eine „Passung“ zwischen Angebot und Nachfrage herzustellen, da viele potenziell Engagierten ihren Platz nicht in den bestehenden Strukturen fänden. Es könnte daher helfen, ihnen Möglichkeiten zu offerieren, eigene Projekte zu entwickeln. Auch hier sei das „Jugend engagiert sich“-Projekt als Beispiel zu nennen, das Jugendliche genau dazu ermutigen wolle. Auch die Bürgermentoren in Baden-Württemberg zielten in diese Richtung.

Um die bereits Engagierten im Engagement zu halten, sei es sehr wichtig, die „Passung“ aufrechtzuerhalten. Denn Menschen veränderten sich im Engagement, teilweise veränderten sich auch die Arbeitsprofile. Deshalb sei es z. B. sinnvoll, regelmäßig eine Art Personalgespräch zu führen und zu erörtern, ob die Engagierten mit ihrer Tätigkeit noch zufrieden seien, ob sie lieber etwas anderes machen würden oder wie man sie besser

unterstützen könne. Mit dieser Form der Wertschätzung signalisiere man ihnen, dass man ihr Engagement nicht für selbstverständlich halte.

Dieses Beispiel mache auch deutlich, dass Qualifizierung nicht nur für die Individuen, sondern auch für die Organisationen selbst notwendig sei, um Freiwillige zu halten oder neu zu gewinnen. Freiwilligenmanagement sei in diesem Zusammenhang ein wichtiges Stichwort. Sinnvoll sei z. B., wenn es in den Organisationen eine – nach Möglichkeit hauptamtliche – Ansprechperson gebe, die als Unterstützung für Ehrenamtliche fungiere und auch das Thema „Qualifizierung“ mit berücksichtige. Notwendig sei darüber hinaus eine Öffnung der Organisationen für Jugendliche und jugendliche Migranten. Denn vielfach gebe es in Organisationen subtile Mechanismen, mit denen diese Gruppen abgeblockt und entmutigt würden.

Die Migrantenorganisationen seien ein weiterer wichtiger Punkt. Bei diesen handele es sich oft um jüngere Organisationen, die Schwierigkeiten hätten, mit den etablierten Trägern der Jugend- und Wohlfahrtspflege zu konkurrieren. Es existierten in vielen Kommunen und Ländern z. B. Finanzierungsmöglichkeiten, die den etablierten Trägern wohlvertraut seien, während sich Migrantenorganisationen damit oft schwer täten. Es wäre daher sinnvoll, haupt- und nebenamtliche Funktionsträger von Migrantenorganisationen in diesem Bereich zu schulen, sodass sie auch als Träger von Freiwilligendiensten und anderen Projekten auftreten könnten. Wichtig sei auch das interkulturelle Training für Haupt- und Ehrenamtliche, auf das er später noch genauer eingehen werde. Damit wolle er die Vorstellung der wichtigsten Projektergebnisse beenden und zu den Empfehlungen kommen.

Allerdings wolle er vorausschicken, dass man sich schwer damit tue, zu vollkommen neuen und originellen Empfehlungen zu kommen. Viele Ideen hierzu seien schon entwickelt worden, z. B. vom „Nationalen Forum für Engagement und Partizipation“ im letzten Jahr. Zu betonen sei, dass es zwar eine große Zahl von Qualifizierungsmöglichkeiten für Engagierte gebe, dass es aber ziemlich schwierig sei, sich als Qualifikationssuchender einen Überblick über die bestehenden Angebote zu verschaffen. In manchen Gebieten klappe dies besser, in manchen schlechter. Es gebe z. B. Kommunen, die aktuell gehaltene Online-Datenbanken anböten. Es sollte darauf hingearbeitet werden, hier ein möglichst einheitliches System zu etablieren, sodass sich die Engagierten nicht immer wieder neu einarbeiten müssten, sondern – egal wo sie seien – feststellen könnten, welche Engagement- und Qualifizierungsmöglichkeiten es im jeweiligen Umkreis gebe.

Dies berühre auch das Thema „Effizienz“. Teilweise seien Parallelstrukturen zu konstatieren. Einige große Verbände böten gute Qualifikationsmöglichkeiten an. Dazu gehöre besonders der Deutsche Olympische Sportbund, der mit seinen Sportschulen in der Fläche hervorragend vertreten sei und eine immense Bildungsleistung erbringe – allerdings mit starker Konzentration auf den Bereich der Übungsleiter- und Trainerausbildung und in geringerem Umfang in der allgemeinen Ehrenamtsausbildung. Hier sollte man gezielt nach Möglichkeiten suchen, bestimmte Kurse und Module verbandsübergreifend anzubieten, um Parallelstrukturen zu vermeiden. Auf diese Weise könnte auch verhindert werden, dass ein Engagierter ein halbes oder ein ganzes Jahr warten müsse, bis ein Kurs, den er aus Termingründen verpasst habe, erneut angeboten werde.

Im Bereich des informellen Lernens sei wichtig, die von den Engagierten erworbenen Kompetenzen sichtbar zu machen und zu bescheinigen. Bereits angesprochen habe er den im letzten Freiwilligenurvey festgestellten Rückgang des Engagements von Jugendlichen, der möglicherweise Folge von G8 sei. Das heiße aber auch, dass man das Thema „Bürgerschaftliches Engagement“ stärker in die Schulen bringen müsse. Dies könnte auch ein Weg sein, den angesprochenen „Mittelstands-Bias“ auszuhebeln, indem man auch in Haupt- und Realschulen bürgerschaftliches Engagement als interessante Möglichkeit, sein Leben zu bereichern, ins Bewusstsein der Schülerinnen und Schüler bringe.

Ein weitere Empfehlung laute, das Bewusstsein von Organisationen und Engagierten für Diversität zu fördern. Zum einen gebe es weniger Migrantinnen und Migranten, die sich bürgerschaftlich engagierten und zum anderen große soziokulturelle Differenzen im Engagement. Menschen mit geringeren Bildungsabschlüssen hätten z. B. in Vereinen und Organisationen oftmals Akzeptanzprobleme, da sie nicht so gut reden und sich nicht so gut präsentieren könnten. Sie erführen dadurch zum Teil Ablehnung und beendeten dann ihr Engagement sehr schnell wieder. Auch Ehrhardt sei zu dem Befund gekommen, dass diejenigen, die nicht in das Mittelschichtschema hineinpassten, mit höherer Wahrscheinlichkeit relativ schnell wieder mit dem Engagement aufhörten, da sie sich nicht akzeptiert und daher nicht wohlfühlten. Auch dafür müssten Organisationen eine Sensibilität entwickeln.

Die Hoffnungen auf Integration durch bürgerschaftliches Engagement halte er durchaus für begründet. Das gelte insbesondere für Migrantinnen und Migranten, aber – in Grenzen – auch für Langzeitarbeitslose. Man müsse sich aber klar machen, dass Menschen, die

sich in einer schwierigen Lebenssituation oder in einer schwierigen ökonomischen Situation befänden, nicht so leicht zum Engagement zu bewegen seien. Bei ihnen gebe es eine hohe Betreuungsintensität, die nicht umsonst zu haben sei. Notwendig seien ein langer Atem und haupt- und nebenamtliches Personal, das auf solche Gruppen zugehe und sie begleite. Dann allerdings bestünden durchaus Chancen bis hin zur Reintegration in den Arbeitsmarkt.

Der **Vorsitzende** dankt Herrn Dr. Mildenberger für seinen Vortrag. Die Fragerunde eröffne die Abg. Ute Kumpf für die SPD-Fraktion.

Abg. **Ute Kumpf** (SPD) bedankt sich bei Herrn Dr. Mildenberger für die Informationen und Unterlagen. Sie interessiere besonders der Aspekt der Einsatzstellen. Sie sei bei Gesprächen mit verschiedenen Wohlfahrtsorganisationen in ihrem Wahlkreis auf das Problem gestoßen, dass Ehrenamtliche in manchen Bereichen von Hauptamtlichen gar nicht so gerne gesehen seien, weil sie von diesen als Last empfunden würden. Die von der Enquete-Kommission formulierte Empfehlung, dass sich die Organisationen auf Ehrenamtliche einstellen und in den jeweiligen Einsatzstellen nach Möglichkeit eine Personalstelle zur Betreuung der Ehrenamtlichen einrichten sollten, sei noch nicht überall umgesetzt. Im Zusammenhang mit dem Bundesfreiwilligendienst befürchteten viele eine noch stärkere Belastung, weil die Freiwilligen nach ein paar Monaten einfach sagen könnten „mir reicht's, ich höre auf!“, wie dies heute bereits vielfach beim freiwilligen Wehrdienst der Fall sei. Die Abgeordnete fragt, ob man daher nicht die Ausgestaltung der Schnittstelle zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen sowie die Organisationsberatung und -qualifizierung genauer in den Blick nehmen müsste. Hauptamtliche fühlten sich zum Teil durch Ehrenamtliche, die mit deutlicher Kritik nicht hinter dem Berg hielten, herausgefordert. Dies sei z. B. bei den ehrenamtlichen Bildungslotsen so, wenn sie sich nur als Ausputzer fühlten und dann heftige Kritik am ganzen Schulsystem formulierten, wodurch sich wiederum die Lehrer angegriffen fühlten und Rektoren erhebliche Zeit dafür aufwenden müssten, um solche Konflikte zu moderieren und zu entschärfen. Die Abgeordnete fragt, ob die Analyse solcher Konflikte auch Gegenstand der Studie gewesen sei oder gegebenenfalls von weiteren Untersuchungen sein sollte.

Dr. Georg Mildenberger (Universität Heidelberg) antwortet, dass dies nicht Bestandteil dieser Studie gewesen sei, bei der es zunächst einmal primär um die Motivation der Engagierten gegangen sei. Im Laufe der Studie habe man dies jedoch als wichtiges Thema

identifiziert, das man allerdings nur am Rande mit berücksichtigt habe. In der Tat handle es sich um ein seit langem bekanntes Thema. Er erinnere sich noch an seine eigene Zeit beim Deutschen Roten Kreuz, wo manche hauptamtlichen Kollegen gesagt hätten: „Die Ehrenamtlichen bekommen die alten Autos, da sie die eh nur kaputt machen und nicht richtig putzen“. Andere hätten dagegen gehalten und gesagt: „Die Ehrenamtlichen bekommen ein gutes Auto, denn wenn sie nicht wären, müssten wir Hauptamtlichen den Nachtdienst übernehmen. Und wenn sie das Auto in der Frühe schmutzig stehen lassen, ist es auch in Ordnung, weil sie dann zu ihrer eigentlichen Arbeitsstelle fahren.“

In anderen Bereichen gebe es ähnliche Konflikte. Lehrer kritisierten teilweise, dass ihnen die Ehrenamtlichen die angenehmeren Aufgaben „wegnehmen“, z. B. mit den Kindern auf Klassenfahrt zu fahren oder mit ihnen ins Theater zu gehen, während die unangenehmen Aufgaben bei ihnen verblieben, Hausaufgaben kontrollieren, schlechte Noten geben usw. Ähnlich werde die Aufgabenverteilung von den Hauptamtlichen im Pflegebereich empfunden. Während sie für die eigentlichen Pflegeverrichtungen zuständig seien, übernahmen Ehrenamtliche Gespräche oder den Spaziergang mit den Pflegebedürftigen. Diese Arbeitsaufteilung werde vom Pflegepersonal zum Teil als Leistungsverdichtung und verdeckte Rationalisierung empfunden, zumal viele von ihnen den Beruf mit einem ganzheitlichen, nicht allein auf die Pflegeverrichtung reduzierten Anspruch angetreten seien. Das seien schwierige Interessenskonflikte, für die er auch keine Lösungen habe. Eine Untersuchung hierzu hielte er auch für interessant.

Zum Umgang mit Freiwilligen hätten Verbände und Organisationen bereits Strategien entwickelt. Die Ausbildung zum Freiwilligenmanager habe er bereits angesprochen. Aus seiner Sicht liege das Problem vor allem in der oft sehr kleinteiligen Struktur der Einsatzstellen und Organisationen begründet. Große Organisationen könnten es sich leisten, in ihrem Apparat eine Stelle zu schaffen, die sich speziell um die Freiwilligen kümmere. Für kleinere Sport- oder andere Vereine sei es dagegen sehr viel schwieriger, sich einen solchen Ressourcenaufwand zu leisten. Die Empfehlung des Studie laute daher, eine Service-Struktur zu etablieren, sodass Vereine Know-how abfragen, sich flächendeckend Beratung und auch Qualifikation ins Haus holen könnten. So etwas gebe es bisher nur vereinzelt. Zudem sei zu entscheiden, wer Träger einer solchen Beratungs-, Service- und Qualifizierungsstruktur in der Fläche sein sollte. In Baden-Württemberg sei z. B. das Bildungswerk des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes in dem Bereich aktiv, woanders könnte diese Aufgabe auch von Caritas, Diakonie oder einer anderen Organisation

übernommen werden. Wichtig sei nur, eine Lösung zu finden, die allen Organisationen einen flächendeckenden Zugriff auf das Know-how erlaube.

Abg. **Heinz Golombeck** (FDP) erklärt, er halte es für richtig und wichtig, bürgerschaftliches Engagement auch in die Schulen hineinzutragen, da Eltern aufgrund ihrer beruflichen Verpflichtungen oftmals überhaupt keine Zeit hätten, als Vorbild für ihre Kinder in diesem Bereich zu fungieren. Ihn interessiere, was man Arbeitslosen für Anreize zur Aufnahme eines Engagements geben könne, da diese eigentlich ein großes Potenzial darstellten. Er könne auf der einen Seite zwar verstehen, wenn Arbeitslose sich neben der Arbeitsplatzsuche nicht auch noch irgendwo umsonst engagieren wollten. Auf der anderen Seite könnte man möglicherweise durch die Ausstellung von Zertifikaten über die im Ehrenamt erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse einen Anreiz für Arbeitslose setzen, wenn sie dadurch ihre Chancen auf Wiedereinstellung verbessern könnten.

Dr. Georg Mildenberger (Universität Heidelberg) antwortet, Projekte, die sich mit Langzeitarbeitslosen beschäftigt hätten, seien zu dem Ergebnis gekommen, dass diese vor allem Geld benötigten. Mit Anerkennung und Zertifikaten könne man da deshalb kaum etwas erreichen. Engagement sei zudem häufig mit Ausgaben verbunden, was die Frage des Kostenersatzes aufwerfe. Damit sei es aber nicht getan. Wenn man als Arbeitsloser z. B. im Fußballverein aktiv sei, könne man sich am geselligen Teil nach dem Training aus finanziellen Gründen oft nicht beteiligen. Man wisse aber aus der Forschung, dass die Geselligkeitskomponente ein wesentliches Motiv zum Engagement sei. Man brauche eine gewisse Ressourcenausstattung, um am Engagement teilhaben zu können, die gerade Langzeitarbeitslose nicht zur Verfügung stehe. Langzeitarbeitslosigkeit habe zudem oft psychische und physische Konsequenzen für die Betroffenen. Eine primäre Aufgabe sei es daher, die Betroffenen wieder dazu zu bringen, regelmäßig Termine wahrzunehmen, sich einen äußeren Zeitrahmen zu geben und Sozialkontakte herzustellen. Um dies zu erreichen, müssten zivilgesellschaftliche Organisationen viel Arbeit investieren und über entsprechendes Know-how und Ressourcen verfügen. Dies sei nicht zum Nulltarif zu haben. Denn auch Organisationen unterlägen einem Kosten-Nutzen-Verhältnis und investierten vor allem dann Zeit und Geld in das Engagement, wenn sie im Gegenzug auch etwas zurückbekämen. Insofern müsse man mit Erwartungen vorsichtig sein.

Vieles, was man im Engagement beobachte und was gerne mit dem Wertewandel erklärt werde, habe eher etwas mit der höheren Mobilität und dem Rückgang gewachsener

Strukturen zu tun. Deswegen finde er es wichtig, dass Engagement auch in die Schulen komme. Wenn Kinder und Jugendliche in einer relativ homogenen Gemeinschaft aufwachsen, gehörten zivilgesellschaftliche Organisationen oft zum sozialen Umfeld, sodass man leicht Vorbilder und einen Zugang zum Engagement finde. In einer mobilen Gesellschaft kämen Kinder und Jugendliche dagegen oft nicht mehr selbstverständlich in ihrem sozialen Umfeld mit Engagement in Berührung. Insofern halte er es für wichtig, dass in der Schule sichergestellt werde, dass Kinder und Jugendliche Kontakt zu bürgerschaftlichem Engagement und entsprechenden Strukturen bekämen.

Abg. **Katharina Landgraf** (CDU/CSU) erkundigt sich bei Herrn Dr. Mildenberger, was getan werden könne, um „fitte“ Seniorinnen und Senioren mehr für bürgerschaftliches Engagement zu interessieren. Viele von ihnen seien zwar aktiv, aber doch zum Teil sehr auf sich bezogen. Sie seien auch nicht unbedingt bereit, etwas für die Allgemeinheit zu tun. Diese Bereitschaft werde man jedoch in Zukunft mehr noch als jetzt brauchen. Viele Ältere wollten sich nach ihren Erfahrungen auch nicht dauerhaft an Organisationen binden, sondern wollten eher ab und zu etwas tun, um sich anschließend auch wieder eigenen Interessen zu widmen, z. B. eine Reise unternehmen etc. Das sei eine Herausforderung auch für die Politik.

Dr. Georg Mildenberger (Universität Heidelberg) erklärt, auch er betrachte dies als Problem. Seniorinnen und Senioren seien dabei nicht primär die Gruppe, die man mit Qualifizierung reizen könne. Es gebe zwar einen gewissen Anteil vor allem von älteren Frauen, die darunter litten, dass sie nie die Möglichkeit zu einem – ihren Fähigkeiten entsprechenden – formalen Bildungsabschluss gehabt hätten, da in ihrer Jugendzeit ein Haupt- oder Realschulabschluss für Mädchen als ausreichend gegolten habe. Für diese kleinere Gruppe könnten Qualifizierung und Zertifikate unter Umständen attraktiv sein. Ansonsten sei Anerkennung für Seniorinnen und Senioren ein wichtiges Thema. Menschen, die sich nicht regelmäßig und zeitlich verpflichtend engagieren wollten, stellten für Organisationen ein Problem dar. Dies gelte vor allem für Bereiche, wo Kontinuität wichtig sei, z. B. im Mentoring für Kinder, und häufig wechselnde Personen daher ein Problem darstellten. Organisationen müssten daher bestrebt sein, Projektstrukturen so aufzusetzen, dass Individuen leichter ersetzbar seien, z. B. durch die Bildung von Betreuungsgruppen. Wichtig sei darüber hinaus der Gemeinschaftsaspekt, d. h. Engagierte möglichst nicht isoliert einzusetzen, sondern regelmäßige Treffen anzubieten, bei denen qualifizierende und gesellige Elementen miteinander verbunden würden.

Abg. **Florian Bernschneider** (FDP) begrüßt, dass Herr Dr. Mildenberger auch die interkulturellen Fähigkeiten angesprochen habe, die er ebenfalls für wichtig halte. Er erlebe vor Ort einen gewissen Trend hin zum türkischen oder polnischen Fußballklub. Dies sei nicht unbedingt eine in die richtige Richtung weisende Entwicklung. Besser wäre es, Engagierte mit Migrationshintergrund in die bestehenden Vereinsstrukturen zu integrieren. Damit täten sich nach seiner Erfahrung einige Vereine aber noch schwer. Das scheitere manchmal nur an Banalitäten. Wenn es z. B. auf dem Sommerfest nur Schweinebratwürstchen gebe, müsse man sich nicht wundern, wenn sich Muslime in diesem Verein nicht engagierten. Dahinter stecke meist überhaupt kein böser Wille der Verantwortlichen, sondern es fehle oft am notwendigen Bewusstsein. Der Abgeordnete erkundigt sich, ob es Erfahrungswerte gebe, wie man auf solche Kleinigkeiten hinweisen könne, ohne bevormundend zu wirken.

Seine zweite Frage betreffe die angesprochene Bescheinigung von Kompetenzen. Nonformale Bildung, und darum gehe es ja im Bereich des Engagements häufig, sei nur schwer in einen formalen Qualifikationsrahmen zu fassen. Er sehe darin nach wie vor einen Widerspruch. Der Abgeordnete möchte wissen, wie Herr Dr. Mildenberger dies einschätze. Im Übrigen glaube er auch, dass Arbeitgeber nicht so sehr auf Zertifikate schauten, sondern grundsätzlich nur sehen wollten, dass jemand durch sein Engagement „soft skills“ erworben habe. Vielleicht werde die Bescheinigung von Kompetenzen daher sowohl von den Engagierten als auch von der Politik überschätzt.

Der Abgeordnete fährt fort, er teile die Ansicht, dass man Engagement an die Schulen bekommen müsse. Er stelle aber auch fest, dass es den Vereinen häufig schwer falle, auf mehrere dutzend Schulen vor Ort zuzugehen. In Osnabrück habe deshalb die Stadt den Stadtsportbund damit beauftragt, das Nachmittagsangebot mit den Sportvereinen abzustimmen und zentral zu organisieren. Das halte er für einen guten Weg. Vielleicht habe Herr Dr. Mildenberger noch Anregungen für weitere gute Anreize.

Dr. Georg Mildenberger (Universität Heidelberg) betont, dass er für die Frage der interkulturellen Sensibilität auch kein Patentrezept habe. Das Wichtigste sei, hierfür zunächst einmal ein Bewusstsein zu schaffen. Dies könne in Form von Schulungen, Qualifizierungen oder auch kleineren Kursen erfolgen, in denen beispielsweise Checklisten für die Organisation eines Vereinsfestes erstellt würden. Der Deutsche Olympische Sportbund mache in diesem Bereich bereits viel. In einem im Rahmen der Studie untersuchten Pro-

jekt seien junge Migrantinnen und Migranten zum gemeinsamen Engagement mit Deutschen ermutigt worden. So seien z. B. spezielle Sportkurse für muslimische Mütter mit ihren Töchtern angeboten worden, damit diese nicht das Gefühl hätten, es passiere da irgendetwas mit ihren Kindern, was nicht in Ordnung sei. Im Anschluss daran hätten sie ihre Töchter dann auch alleine in den Sportverein gehen lassen. Solche Hemmschwellen müssten identifiziert werden, um sie abbauen zu können.

Beim Thema „Informelle Bildung und Zertifizierung“ erlebe man derzeit einen Paradigmenwechsel auf europäischer Ebene. Für den Nachweis von Fremdsprachenkenntnissen an Universitäten habe man früher mindestens drei Jahre eine Fremdsprache in der Schule belegen müssen. Heute gebe es den europäischen Kompetenzrahmen, in dem lediglich festgelegt sei, was jemand können müsse, um auf ein bestimmtes Sprachniveau zu kommen. Auf welchem Wege jemand diese Fähigkeit erworben habe, interessiere dabei nicht. Geprüft werde, ob jemand den Text lesen und darüber in der fremden Sprache diskutieren könne. Wenn dies der Fall sei, gelte der Leistungsnachweis als erbracht. Ähnlich könnte man auch in anderen Bereichen verfahren und solche Bestrebungen gebe es bereits.

Zur Wirkung von Zertifikaten auf Arbeitgeber gebe es nach seiner Kenntnis bislang nur ein kleines Projekt, in dem man untersucht habe, wie Personalverantwortliche auf Ehrenamtszertifikate, insbesondere bei Jugendlichen, reagierten. Die Erfahrung gehe in der Tat in die Richtung, die der Abg. Bernschneider beschrieben habe, nämlich dass zuerst und vor allem nach den fachlichen Qualifikationen geschaut werde und erst dann, wenn es zwei fachlich gleich gute Bewerber gebe, auch solche Zertifikate mit in die Beurteilung einfließen. Bei Ausbildungsplätzen liege der Fall vielleicht noch ein wenig anders, allerdings müssten diese Zertifikate dann schon in relativ jungen Jahren erworben worden sein.

Es gebe eine Studie von Susanne Strauß zum Verhältnis von Engagement und Arbeitsaufnahme, in der Großbritannien und Deutschland miteinander verglichen würden. Darin komme sie zu dem Schluss, dass es in Deutschland fast keinen Zusammenhang zwischen einem Engagement auf der einen Seite und der Länge der Arbeitslosigkeit und der Schnelligkeit der Rückkehr auf einen Arbeitsplatz auf der anderen Seite gebe. In Großbritannien sei dies anders. Der Weg laufe dabei nicht über informelle Kompetenzen oder Zertifikate, sondern über soziale Netze. Der Unterschied werde in der Studie damit

begründet, dass der Kündigungsschutz in Deutschland so ausgeprägt sei, dass die Arbeitgeber bei der Einstellung lieber auf Nummer sicher gingen und primär auf fachliche Kompetenz achteten. In Großbritannien probiere man dagegen eher einmal etwas aus. Wenn nach zwei, drei Wochen absehbar sei, dass jemand den Anforderungen nicht gerecht werde, müsse er wieder gehen, was dort weder als Problem noch als Stigma betrachtet werde. Insofern spielten bei der Bewerberauswahl in Großbritannien soziale Netze eine viel größere Rolle und dass Engagierte in der Regel über mehr soziale Kontakte verfügten, sei bekannt.

Was die Schulen angehe, so seien diese tendenziell immer überlastet. Deswegen würden Angebote von Vereinen mitunter auch abgeblockt. Es wäre für die Schulen optimal und eine große Erleichterung, wenn es vor Ort so etwas wie eine zentrale Instanz gebe, die die Zusammenarbeit mit den Vereinen koordinieren würde. Solche Einrichtungen zu schaffen, wie vom Abg. Bernschneider beschrieben, halte er für eine sehr gute Idee.

Abg. **Ute Kumpf** (SPD) erklärt, sie habe eine Nachfrage zu den Schulen. In Rheinland-Pfalz sei eine Struktur für die Einbindung der Sportvereine bei der Ganztagsbetreuung entwickelt worden, an der die Sportverbände mit beteiligt seien. In Baden-Württemberg gebe es eine ähnliche Entwicklung. Die Stadt Stuttgart habe im Rahmen ihres Sportentwicklungsplanes gemeinsam mit Schulen und Sportvereinen überlegt, wie eine Einbindung im Rahmen der Ganztagschule erfolgen könne. Viele engagierte Rektoren wiesen darauf hin, dass sie für diese Aufgabe eigentlich einen Manager bräuchten. Bisher laufe die Kontaktpflege zwischen Schulen und Vereinen vor Ort – häufig nebenbei – über die Sekretärin des Rektors. Um bürgerschaftliches Engagement zu aktivieren, das mache dieses Beispiel deutlich, seien hauptamtliche Strukturen unerlässlich. Ihre Fraktion trete daher für die Förderung einer Infrastruktur für bürgerschaftliches Engagement vor Ort ein, die sowohl die Engagierten als auch die Einsatzstellen nutzen könnten, um Informationen und Know-how abzurufen etc. Eine solche Anlaufstelle müsse nicht bei der Stadt angesiedelt sein. Sie müsse aber mit öffentlichen Geldern finanziert werden, da die Verbände dies nach ihrer Erfahrung allein nicht leisten könnten. Hier interessiere sie die Einschätzung von Herrn Dr. Mildemberger.

Darüber hinaus erkundigt sich die Abgeordnete, ob bei der Untersuchung auch Projekte dabei gewesen seien, die in Verbindung mit dem Projekt „Soziale Stadt“ stünden. Aus der Begleitforschung wissen man, dass gerade auch Migrantinnen und Migranten mit den

dort erprobten Beteiligungsstrukturen angesprochen werden könnten. Die „Stadtteil-mütter“ seien hierfür ein Beispiel. Migrantinnen und Migranten wollten sich nach ihrer Erfahrung oft erst einmal selber organisieren, z. B. im Sportbereich ihre eigenen Fußballvereine gründen und nicht in die existierenden Sportvereine hineingehen, zumindest in größeren Städten sei dies der Fall. Die Sportbünde seien über die Bildung solcher ethnisch orientierter Vereine keineswegs begeistert, weil den Fußballvereinen durch diese Form der Konkurrenz Potenzial verlorengelange. Die Abgeordnete fragt, ob Migrantensorganisationen im Sport in der Studie mit untersucht worden seien

Dr. Georg Mildenberger (Universität Heidelberg) weist darauf hin, dass inzwischen fast alle Schulen in engem Kontakt zu Vereinen stünden. Ein Beispiel seien die Fördervereine, die mitunter auch unter anderen Namen firmierten und meistens über gute Kontakte in die Vereinsszene verfügten. Wer in einem Schulförderverein engagiert sei, sei meistens auch noch in zwei, drei anderen Organisationen aktiv, z. B. im Sportverein oder im Elternbeirat. Über diese Wege könne man sehr gut niedrigschwellig Kontakte herstellen. In Tübingen gebe es mittlerweile eine hauptamtliche Anlaufstelle, die als Service-stelle für alle Schulfördervereine vor Ort fungiere, bei der man Know-how abrufen könne, denn viele Ganztagschulen betrieben mittlerweile Mensen, böten Hausaufgabenbetreuung an und träten dabei selbst als Arbeitgeber für zusätzliche Kräfte auf, was häufig mit Problemen verbunden sei. Die entscheidende Frage sei, wie eine solche Stelle auf Dauer zu finanzieren sei. Dies gelte ebenso für die sonstige Infrastruktur vor Ort. Auch hier könnten sich die Verbände - und meistens auch die Kommunen - eine Finanzierung nicht leisten. In der Studie seien aber einige Beispiele enthalten, wo Städte nach der Modellphase die Förderung durch den städtischen Haushalt übernommen hätten. Aber dazu bräuchten Städte in der gegenwärtigen Finanzsituation Sicherheit, d. h. es müsse ihnen gezeigt werden, dass sich eine solche Investition lohne. Im zweiten Schritt müsste man darüber reden, welche Aufgaben eine solche Stelle übernehmen solle, ob sie ein Ersatz für Freiwilligenagenturen oder vergrößerte Freiwilligenagenturen mit zusätzlichen Aufgaben sein sollten.

Im Rahmen des Programms „Soziale Stadt“ gebe es z. B. das Projekt „Wir im Brunnen-viertel“, das als Stadtteil- bzw. Quartiersmanagement-Projekt in Berlin - nach Ablauf der ersten Förderung vom Senat - aus dem Programm „Soziale Stadt“ gefördert worden sei. Darin werde versucht, Jugendliche zum Engagement in ihrem Quartier zu bewegen und über diesen Weg auch etwas für das Quartier zu tun.

Der **Vorsitzende** erkundigt sich, ob neben der wissenschaftlichen Untersuchung auch praktische gute Beispiele aus dem Projekt hervorgegangen seien, z. B. in der Form, dass jede Empfehlung mit einem guten Beispiel unterlegt worden sei. Er sage immer, ein Blick in die Karten des Nachbarn bringe oft mehr als fünf Jahre Spielerfahrung. Ein Projekt, das an der einen Stelle funktioniert habe, könne oft als Muster für andere Städte und Gemeinden fungieren und müsse dort nicht neu erfunden werden.

Dr. Georg Mildenerberger (Universität Heidelberg) weist darauf hin, dass auf der Internetseite des Centrums für soziale Investitionen und Innovationen unter https://www.csi.uni-heidelberg.de/projekte_qbe.htm neben dem vorgestellten Kurzbericht ein sogenanntes Fallhandbuch als Download verfügbar sei. Darin seien 40 Projekte dargestellt, 32 in Form knapp gehaltener, sogenannter Vignetten sowie acht in größeren Fallstudien. Da die Empfehlungen einen Querschnitt darstellten, seien die Praxisbeispiele nicht einzelnen Empfehlungen zugeordnet. Über Suchbegriffe könne man aber schnell Beispiele für Themenbereiche identifizieren, die einen besonders interessierten.

Der **Vorsitzende** dankt Herrn Dr. Mildenerberger herzlich für sein Kommen in Vertretung für Frau Dr. Batarilo-Henschen. Die PDF-Datei werde man an alle Mitglieder weiterleiten, und die interessierte Öffentlichkeit könne sie über die Homepage des CSI abrufen. Damit sei der öffentliche Teil der Sitzung beendet. Er bitte alle Besucherinnen und Besucher, den Sitzungssaal zu verlassen, und wünsche diesen einen schönen restlichen Abend.

Ende des öffentlichen Teils der Sitzung um 18:12 Uhr



Markus Grübel, MdB



Qualifizierung und Anreizsysteme für das bürgerschaftliche Engagement

Unterausschuss „Bürgerschaftliches Engagement“ des Deutschen Bundestages am
28. September 2011

Dr. Katarina Batarilo-Henschen
Dr. Georg Mildenberger

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

- **Welche Rolle spielt Qualifizierung überhaupt für Aufnahme und Erhalt eines Engagements?**
 - Überblick über typische Strukturen und Angebote der Qualifizierung
 - Wie Engagement für die „neuen Engagierten“ attraktiv halten?
- **Können „Engagementferne“ durch Qualifizierungsangebote zum Engagement gebracht werden?**
 - Was sind nachhaltige Ansätze, bzw. Faktoren von Nachhaltigkeit
 - Welche Erfahrungen gibt es aus der Arbeit mit Arbeitslosen und MigrantInnen



Typologie der Befragten des Freiwilligensurveys

Engagierte	Potentiell Engagierte	Engagementferne
Anteile in % bei den Surveys 1999 / 2004 / 2009		
34 / 36 / 36	26 / 32 / 37	40 / 32 / 27
Üben freiwillige Tätigkeit aus	Können sich ein Engagement vorstellen	Kein Interesse an freiwilliger Tätigkeit
<ul style="list-style-type: none"> • Hohes Bildungsniveau • Hohes Einkommen • Gute wirtschaftliche Lage • Großer Freundes- und Bekanntenkreis 	<ul style="list-style-type: none"> • Ähneln – bei aller Vorsicht – in ihren Merkmalen eher den Engagierten als den Engagementfernen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Heterogenität • Deutlich höherer Anteil an Erwerbslosen, älteren Menschen, Menschen mit niedrigerem Bildungsstatus

(Quelle FWS 2004/2009)



1. Berufsspezifische Fertigkeiten und Kenntnisse
2. Schlüsselkompetenzen
3. Empowerment: Selbstachtung und Wertschätzung individueller Kompetenzen



- Qualifizierung **für** das Engagement (formelles Lernen):
Qualifizierung für den Einsatz, ist also Voraussetzung für den Einsatz:
 - Aus-, Fort- und Weiterbildung (z.B. DRK, FSJ Sport, etc.)
 - Individuelle vs. gruppenspezifische Qualifizierung
- Qualifizierung **durch** Engagement (informelles Lernen)
 - Im Engagement werden fachliche Kompetenzen erworben (berufspraktische Kompetenzen)
 - Im Engagement werden Schlüsselkompetenzen erworben

→ Meist kommt eine Kombination aus Qualifizierung „für/durch“ BE vor.



Grafik Z6

Warum man sich freiwillig engagiert (2004, 2009)

Alle Engagierten ab 14 Jahren (Angaben in %)



Quelle: Freiwilligensurveys

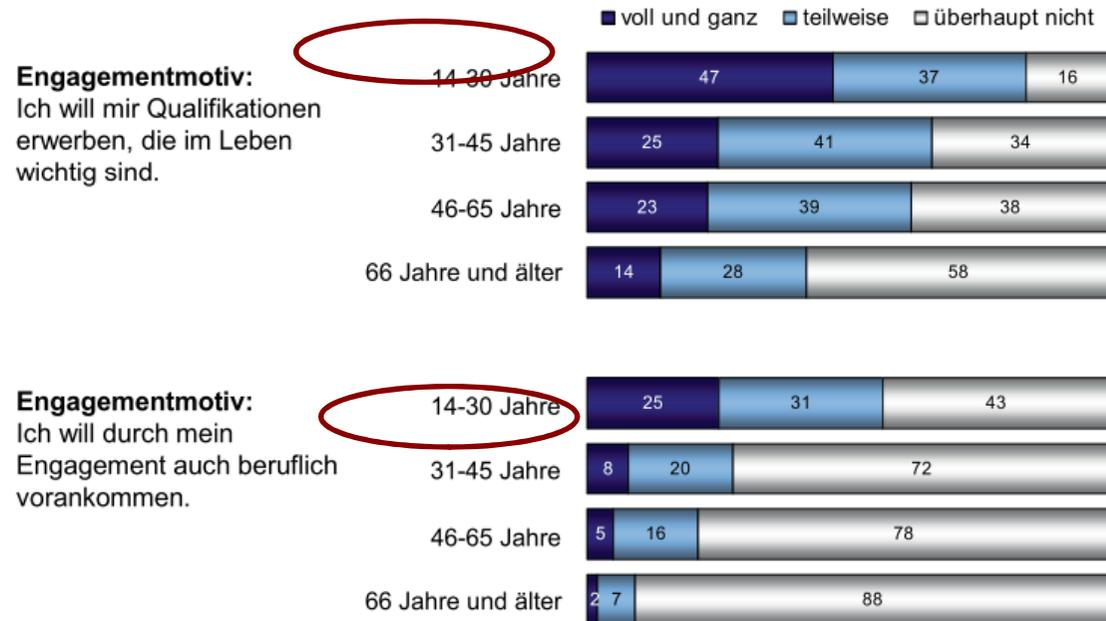
Sozialforschung



Grafik Z8

Qualifizierungs- und Berufsmotiv in vier Altersgruppen (2009)

Alle Engagierten ab 14 Jahren (Angaben in %)

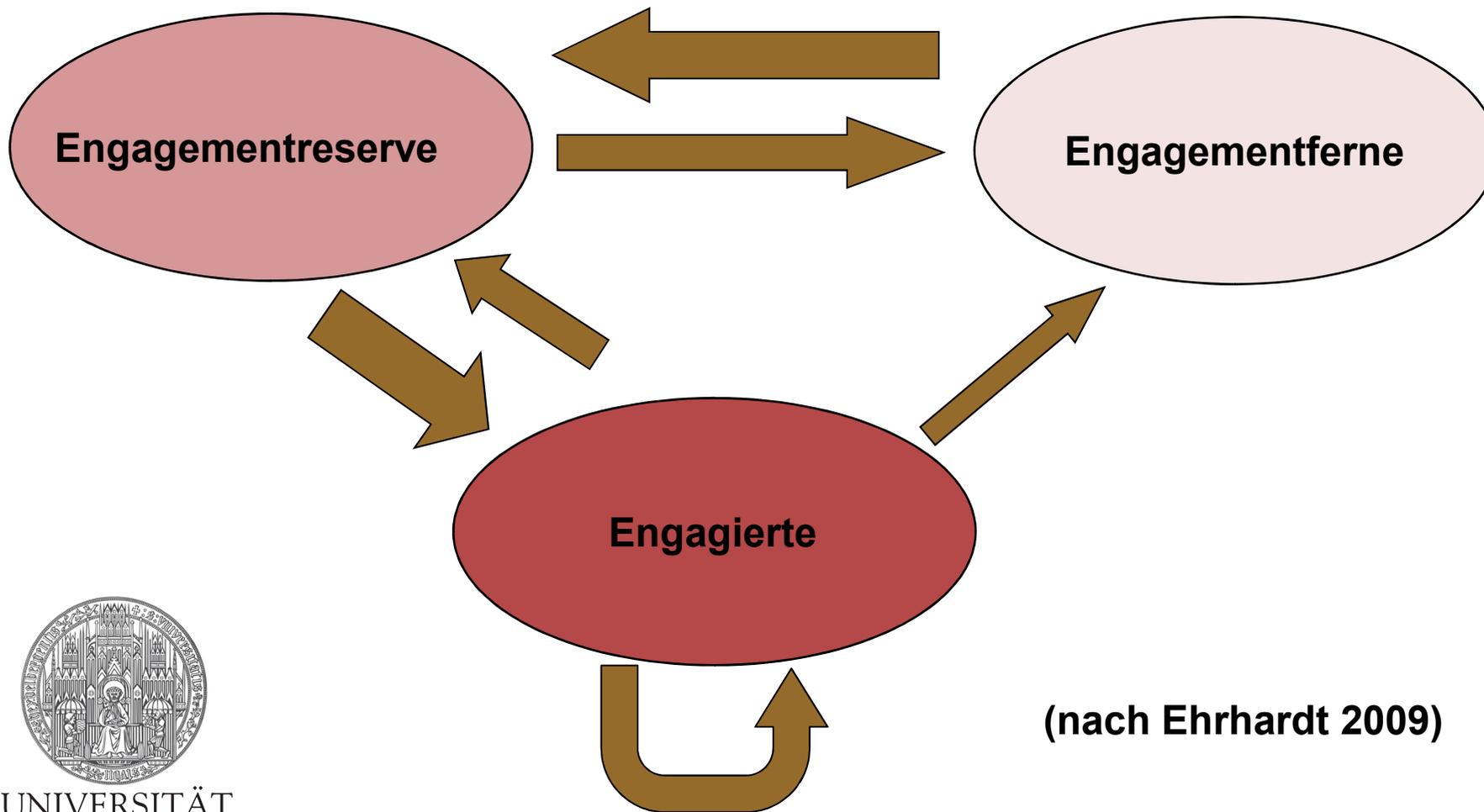


Quelle: Freiwilligensurveys

Sozialforschung



Engagementkreislauf



(nach Ehrhardt 2009)



Engagementfern → Pot. Engagiert	Pot. Engagiert → Engagiert	Engagiert → Engagiert
B.E. als attraktive Möglichkeit	Passung zwischen Angebot und Nachfrage herstellen	„Passung“ aufrechterhalten
Unterstützung dabei, eigene Kompetenzen zu entdecken und zu nutzen	Mögliche Leerstellen bei Engagierten und Organisationen erkennen (Qualifikation und OE)	Begleitung im Engagement Reflexion ermöglichen
„Randgruppen“ gezielt ansprechen	Pot. Engagierte unterstützen, eigene Projekte zu entwickeln	Auszahlungen sichern



Organisationen müssen sich selbst qualifizieren, um Freiwillige zu gewinnen und zu halten

- Freiwilligenmanagement
- Engagementfreundliche Strukturen
- Öffnung von Organisationen für z.B. jugendliche Migranten
- Stärkung/Formalisierung von Migrantenorganisationen
- Interkulturelles Training für Haupt- und Ehrenamtliche



- 1) **Übersicht über bestehende Qualifizierungsangebote schaffen**
- 2) **Mehr Effizienz – vorhandene Qualifizierungsangebote gemeinsam nutzen**
- 3) **Kompetenzen sichtbar machen und bescheinigen**
- 4) **Bürgerschaftliches Engagement in die Schule bringen**
- 5) **Bewusstsein von Organisationen und Engagierten für Diversität fördern**
- 6) **Integration durch bürgerschaftliches Engagement ist möglich, aber nicht umsonst**



CSI

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG