

**Entwicklungsgruppe „Arbeits- und berufsbezogene Weiterbildung nach WBG (Neu)  
beim Landesinstitut für Schule und Weiterbildung**

***Weiterbildung für das Ehrenamt***

*Entwurf*

„ Der Mensch war nie jenes „soziale Wesen“, gemeint als ein Wesen mit sozusagen implantierter Bereitschaft zum Eingehen langfristiger gegenseitiger Verpflichtungen, wie man uns das lange glauben machen wollte. Wir waren bloß Jahrhunderte und Jahrtausende zum Spielen der Rolle genötigt. Sobald sich jedoch der Wandel von der unsicheren Lebenszeit zur sicheren Lebenszeit vollzieht und sich der Wohlstand breit macht, werden immer mehr Menschen die Zwangsrolle abstreifen.“ (Imhof 1994)

„Dies besonders zeichnet Solidarität als einen sozialen Tatbestand moderner Art aus: sie wird nicht, wie traditionale Gemeinschaftsbindungen, zwangsläufig auferlegt, sondern ist Ausdruck freier Entscheidung. Individualisierung als Vervielfältigung von Optionen erlaubt zwar den Rückzug aus bestimmten Solidarbeziehungen; jedoch weit entfernt davon, Solidarität allgemein zu zerstören, schafft sie erst deren Voraussetzung. Solidarität tritt, wenn auch nicht zwangsläufig, an die Stelle der Zwangsbindungen, das diese zerfallen, bedeutet nicht Auflösung sozialer Bindungen, sondern deren Verwandlung.“ (Hondrich 1992)

Die Vereinten Nationen haben das Jahr 2001 zum internationalen Jahr der Freiwilligen (IJF) ausgerufen. Es beteiligen sich 123 Nationen in diesem Programm. Auch in Deutschland gibt es vielfältige Aktivitäten. Das »Ehrenamt«, oder wie es in neuer Diktion heißt, bürgerschaftliches Engagement oder auch Freiwilligenarbeit, findet auch in anderem Zusammenhang stetig mehr Interesse. Die Bundesregierung hat eine Enquetekommission mit dem Titel »Zukunft des bürgerlichen Engagements« eingesetzt. Eine Gruppe von Bundestagsabgeordneten unterstützt von Fachleuten erarbeitet Handlungsempfehlungen für die Regierung und führt derzeit eine Vielzahl von Anhörungen bei Vereinen, Verbänden und anderen bürgerschaftlichen Organisationen durch. Ein Bericht soll im Frühjahr 2002 vorgestellt werden.

Die Aktivität der Vereinten Nationen und der Enquetekommission deuten auf den kaum schätzbaren Wert, den das so genannte Ehrenamt zum Funktionieren der Gesellschaft leistet, hin. Ein Beitrag, der auch ökonomisch von erheblichem Gewicht ist. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Jugend und Frauen aus dem Jahre 1999 zeigt, dass 34 % der Bevölkerung ab 14 Jahren freiwillig engagiert sind. Das sind in der Bundesrepublik Deutschland rd. 21,4 Mio. Menschen. Nur im sozialen Bereich sind es in NRW 2.3 Mio., sowie weitere 200 000 Bürgerinnen und Bürger in über 10 000 Selbsthilfegruppen. (MAGS NRW 1996)

Es gibt einen so genannten klassischen Bereich des Ehrenamtes, vom Engagement beim Roten Kreuz, bei Amnesty International bis zur freiwilligen Feuerwehr. Besonders ausgeprägt ist dieser Bereich bei Kirchen, Parteien, Gewerkschaften und karitativen Einrichtungen. Das Bild des Ehrenamtes wird von dem Charakter, auch von der Tradition, der Weltanschauung der genannten Einrichtungen geprägt.

Verschiedene gesellschaftliche Entwicklungen (Individualisierung) haben dazu geführt, dass neben diesem »klassischen« Bereich des Ehrenamtes neue Formen entstanden sind, die weniger mit den traditionellen Motiven »helfen, Pflichterfüllung« etc. zu tun haben, sondern sich um Stichworte wie Selbstverwirklichung, Mitgestalten wollen etc. ranken.

Es ist in diesem Zusammenhang von einem Generationenwechsel geschrieben worden, einem Wechsel von extrinsischer Orientierung der „Konventionalisten“ zu mehr intrinsischer Motivation der „Kooperativen Individualisten“. (Gensicke 1994)

Gesellschaftliches Engagement ist heutzutage also nicht mehr (nur) von Brüderschaftlichkeit und Schwesterschaftlichkeit, der Bindung an Tradition und Weltanschauung geprägt, sondern folgt (mehr und mehr) persönlichen Neigungen und Interessen der ehrenamtlich, bürgerschaftlich, freiwillig Tätigen. Der Wechsel der Motivlagen ist hier allerdings nur aus analytischen Gründen so pointiert ausgedrückt, eine Vermischung „alter Antriebe“ bei neuen Formen des Engagements und „neuer“ bei den Traditionsformen ist und war in der Praxis immer gegeben. Auch eine angeblich neue Tendenz zur Professionalisierung ist bekannt; immer schon war das Ehrenamt auch Sprungbrett zu neuer, erwerbsorientierter Beruflichkeit.

In der Wissenschaft hat sich ein Forschungsbereich »dritter Sektor« etabliert, der zwischen Markt und Staat gelagerte Systeme untersucht. (In manchen Ausprägungen dieser Forschung wird der Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements (Beck) ein wesentlich höherer Stellenwert eingeräumt als dies heutzutage der Fall ist. Es wird eine Entwicklung prognostiziert, die dahin führt, dass der Stellenwert der Erwerbsarbeit, wenn nicht konterkariert, so doch deutlich eingeschränkt sein wird durch Tätigkeiten mit nicht unmittelbaren (Geld-) Entlohnungsformen.) Als Ursachen für die Entwicklung eines neuen Bereichs der ehrenamtlichen Tätigkeit werden genannt:

- Rückzug des Staates bzw. staatlich organisierter Verantwortung für bestimmte gesellschaftliche Bereiche.
- Arbeitszeitverkürzung bzw. nicht nur zeitliche Verringerung des Stellenwerts der Erwerbsarbeit.
- Gesellschaftliche Umbruchsituation. Die traditionellen gesellschaftlichen (Familien-) Strukturen und viele andere soziale Verhältnisse ändern sich nicht nur grundlegend, sondern auch immer schneller. Die Beschleunigung des Wandels geht oft einher mit räumlichen und zeitlichen Ungleichheiten.
- Veränderte Solidaritätsstrukturen, Auflösung traditioneller dauerhafter Gemeinschaften, Ersetzung durch situative, flüchtige, wenig intensive und längerfristige Kontakte mit der Folge einer zunehmenden Isolierung der Einzelnen bis hin zum so genannten Cocooning, Rückzug in den Privatbereich
- Räumliches Auseinanderfallen des Lebenszusammenhangs im Alltag (Wohnen, Arbeiten, Freizeit, Konsum) haben eine für den sozialen Zusammenhang sprengende Wirkung. Steigende Mobilität.
- Sinn- und Glaubwürdigkeitskrisen“, Säkularisierung, Erosion von Pflicht –und anderen Traditionswerten
- Entstehung neuer Problemlagen auf die traditionelle Institutionen nicht (schnell genug) reagieren, Bedarf an neuen Netzwerken
- Zuwachs an Handlungs- und Gestaltungsalternativen für das Individuum (Fahrstuhlfekt)
- Demographischer Wandel, Generationenfolge, Sozialzeitverschiebung
- Wandel des Rollenverständnisses, besonders bei Frauen

Die angegebenen Faktoren und andere mehr wirken eher positiv auf die Etablierung eines neuen und eher negativ auf die traditionellen Bereiche des Ehrenamts.

Vor dem Hintergrund dieser gesellschaftlichen Veränderungen haben sich insbesondere bei jungen Leuten neue Tendenzen hinsichtlich des gesellschaftlichen Engagements ergeben (u.a. Shell-Studie). Parteien, Kirchen und Gewerkschaften, auch Wohlfahrtsverbände und Sportvereine klagen über einen Mangel an Nachwuchs. Dauerhaftes Engagement für eher diffuse, womöglich noch weltanschaulich gebundene Ziele ist immer schwieriger zu organisieren. Es haben sich neue Formen der Selbstorganisation etabliert. Stichworte sind Bürgerinitiativen, Selbsthilfegruppen, andere Betroffenenorganisationen,

Netzwerke, deren Ziele sowohl wie insbesondere die Art des Engagements über Vereine im klassischen Sinne hinausweisen.

Die neuen Formen des Engagements sind häufig durch persönliche Betroffenheit geprägt. Kennzeichen für die neue Form des Ehrenamts ist die thematische Spezialisierung Gleich-Gesonnener, gleich Betroffener, der Bezug zu einem bestimmten einzelnen Missstand, einem (erlebten) Mangel. In der letzten Shell-Studie ist – für manche vielleicht überraschend – durchaus eine Bereitschaft zu persönlichem Engagement bei Jugendlichen erkennbar. Es muss aber deutlich ein Bezug zum eigenen (Er-) Leben erkennbar sein. Dauerhafte Bindung gehört in der Regel nicht dazu.

Die neuen Formen des ehrenamtlichen Engagements haben temporären Charakter. Dauerhafte Verpflichtung wirkt abschreckend. Die Mitarbeit ist kurzfristig und projektbezogen. Die Größe der Gruppe ist überschaubar für den Einzelnen. Die Anonymität und Unübersichtlichkeit etwa einer Partei, der Kirche, der Gewerkschaften ist hier nicht gegeben.

Die traditionellen Organisationen beklagen den Wandel des Ehrenamtes als „Schwund“. (Ein Vertreter der Caritas: „in spätestens 15 Jahren ist Schluß...“, Mags NRW 1996, S. 70) Ob ihrer Überlebensfähigkeit wird der in manchen Bereichen zur Aufrechterhaltung des, wie auch immer gesetzten Auftrags unabdingbare Mitarbeit Freiwilliger neu zu organisieren sein.

Es gibt eine Tendenz zur Professionalisierung ehrenamtlicher Arbeit mit durchaus zwiespältigen Charakter. Auf der einen Seite wird bisher ehrenamtlich geleistete Arbeit durch hauptamtliche, bedingt auch durch steigende Qualifikationsanforderungen mit der Folge einer Entmutigung, eines Rückzugs der ehrenamtlich Tätigen verdrängt. Das Gegenteil, Ersatz bisher hauptamtlich geleisteter Arbeit durch EhrenamtlerInnen, mit natürlich steigender Qualifikationsanforderung, wird besonders in manchen Großorganisationen problematisch diskutiert.

Änderungen der Organisation und besonders der fachlichen Anforderungen, der Wandel Systems im „dritten Sektor“ insgesamt sind eine Herausforderung nicht nur für die Anpassungsfähigkeit der Strukturen, die auf ehrenamtliche Mitarbeit in welcher Form auch immer angewiesen sind bzw. sein werden. Weiterbildung ist der zentrale Faktor zur Sicherung des Beitrags ehrenamtlicher, bürgerschaftlicher Arbeit für Gesellschaft und, im gegebenen Zusammenhang besonders wichtig, Wirtschaft. Der Beitrag der Weiterbildung kann sich bis zur Entwicklung eines neuen Berufsbildes entwickeln: Freiwilligenmanagement, nicht nur für die neu entstehenden Einrichtungen von Freiwilligenagenturen.

Weiterbildung für „neue“ und „alte“ Ehrenämter

Bezug zur Arbeits- und Berufswelt

Unter Ehrenamt soll verstanden werden jede Tätigkeit mit nicht privatem, auch begrenzt öffentlichem Bezug deren Motiv nicht oder zumindest nicht hauptsächlich und unmittelbar im ökonomischen (pecuniären) liegt.

Weiterbildung für das Ehrenamt weist vielfältige Bezüge zur zu Arbeits- und Berufswelt auf. Ist sie nicht schon per se durch Zugrundelegung eines erweiterten Arbeitsbegriffs unter das Rubrum „Arbeitswelt und berufsbezogen“ zu subsumieren, so ergeben sich intensive Anknüpfungspunkte zu gegenseitiger Befruchtung von ehrenamtlicher- und Erwerbsarbeit. (So etwa eine Untersuchung beim Arbeiter-Samariter-Bund. Es wurde festgestellt, dass „die Erwerbsarbeit der ehrenamtlichen Arbeit zugute kommt und umgekehrt.“ MagsNRW 1996, S.58) Man erhofft sich berufliche Vorteile. Besonders bei Selbstständigen sind Ehrenämter oft auch Aquisefeldfelder.)

Ein Projekt wie „Seitenwechsel“ verdeutlicht den Zusammenhang. Unternehmen stellen Personal für caritative und andere Zwecke der öffentlichen Wohlfahrt zur Verfügung. Eine Win-Win Situation entsteht durch den Transfer von Know-How auch für das Unternehmen und die Arbeitnehmer in Person. Das Bundesfamilienministerium hat eine umfangreiche Dokumentation (Auch der Titel macht deutlich worum es geht: Unternehmen und Gesellschaft, Praxisbeispiele vom unternehmerischen Bürgerengagement mittels Personaleinsatz bis zu Projekteinsätzen in sozialen Aufgabenfeldern als Teil der Personalentwicklung, Köln 2001; Ford, Henkel, Nokia, Wachter, Metro, McKinsey u.a. aus NRW sind vertreten. Motive/Nutzen z.B. nach einer Befragung, hier Axa Colonia Konzern AG Köln: Personalentwicklung, Teamentwicklung, Management, Betriebskultur, Dienstleistungsqualität, Kundenbeziehung, Personalrekrutierung, Standortbeziehung, Unternehmensidentität, Image, Akzeptanz bzw. Mehr Motivation am Arbeitsplatz, Befriedigender Ausgleich im Privaten, Entwicklungschancen im Unternehmen, Kennenlernen neuer Kolleginnen und Kollegen, Selbstvertrauen, Stolz auf das Unternehmen.) vorgelegt, die deutlich macht, dass Vorteile für das Unternehmen nicht nur im Imagegewinn liegen, sondern weit darüber hinaus, besonders bei sog. „Softskills“ sie sich einen unmittelbaren, auf die Erwerbsarbeit im Betrieb gerichteten Vorteil versprechen. Dies gilt selbstverständlich auch für entsprechende Weiterbildung. Solche Vorteile erwirbt auch der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin.

Eine neue Kultur der Ehrenamtlichkeit, des bürgerschaftlichen Engagements, auch nach Vorbildern aus den USA - wo die Vergabe von Stipendien häufig mit der Frage nach Tätigkeit für das örtliche Gemeinwesen verbunden ist - findet Eingang in die Unternehmenskultur in Europa. Eine Tatsache, die helfen mag, eine gewisse Zurückhaltung bei der Unterstützung des Ehrenamtes, sei es alt oder neu, bei deutschen Unternehmen zu überprüfen.

Durch Einsatz und entsprechende Weiterbildung in einem Tätigkeitsfeld (zunächst) außerhalb der Erwerbsarbeit ergeben sich Chancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er kann dem beruflichen Aufstieg (oder gar dem Ausstieg, bis hin zu einer ganz neuen Erwerbsarbeit) dienen.

Nordrhein-Westfalen führt als erstes Bundesland einen Nachweis für ehrenamtliche Tätigkeit ein. Ausdrücklich soll der Nachweis „als Beleg für geleistete Sozialarbeit und erworbene Fähigkeiten bei Bewerbungen im Beruf dienen“. Ein Arbeitgebervertreter bezeichnete den Nachweis „als wichtige Orientierungshilfe für Personalchefs“. Angestrebt ist die Einführung eines Nachweises auch für Sportvereine und politische Einrichtungen. Der NRW-Landeswettbewerb „Zukunftsbrücke“ forderte eine Verknüpfung von „freiwilligem Engagement und Erwerbsarbeit“. Es wurden 12 Projekte ausgezeichnet, die ausdrücklich für den Bereich des Arbeitsmarktes Wirkung entfalten. Z.B. „Netzwerk für Arbeit“ des Kolping Bildungswerks in Paderborn: 70 Bürger begleiten als ehrenamtliche Mentoren Erwerbslose während der Arbeitsplazusuche.

Bezug zur Arbeitswelt aber nicht automatisch durch das Stichwort Ehrenamt gegeben, um es polemisch deutlich zu sagen, Karnevalsverein und Schützenbruderschaft sind nicht /nicht unbedingt gemeint.

Ein deutlicher Bezug zur Arbeitswelt und Berufswelt muß auch bei der Qualifizierung zum Ehrenamt besonders und zwar möglichst konkret im Curriculum ausgewiesen sein.

Ein besonderer Fall ist der Sport. Ein schlichter Hinweis auf die Volksgesundheit macht nicht alle Weiterbildung, nicht alle Maßnahmen und Kurse arbeitswelt- und berufsbezogen. Die Argumente für den Sport im Berufsschulunterricht gelten nur in beschränktem Maße. Stichworte wie Rückenschule und Bewegungspause allerdings zeigen, wo ein Weg für die Sportweiterbildung im Zusammenhang mit der Arbeitswelt gegeben ist. Weiterbildung im Bereich Management, Personalführung etc. sind natürlich auch im Sport berufs- und arbeitsweltbezogen. (Auch hier gibt es Beispiele bis hin zur Schaffung eines neuen Berufsbildes, etwa Sportfachwirt (in) mit den Inhalten Arbeitsmethodik, Zeitmanagement, Selbst- und Stressmanagement, Rechnungswesen, Marketing, Personalführung etc.)

## Zielgruppen

Die Verbände und Einrichtungen, die klassischerweise einen erheblichen Teil der Arbeit über das Ehrenamt absolvieren (lassen), haben in der Regel auch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für dieses Klientel vorgehalten und tun dies weiter in Parteien, Gewerkschaften, Kirchen etc. Dies gilt auch für Wohlfahrtsverbände, dies gilt für die Freiwillige Feuerwehr und viele andere Bereiche.

Weiterbildung kann hier ein Betätigungsfeld erschließen bzw. ausbauen. Umfang und Art der nötigen Weiterbildung überfordert häufig die traditionellen Institutionen, oft sind sie auch nicht in der Lage, das (neue) Rüstzeug für (neu) ehrenamtlich Tätige zu spezifizieren. Die Weiterbildungsmaßnahmen bei Kirchen, Gewerkschaften, Parteien etc. sind oft ausgerichtet für das hauptamtliche Personal.

Eine wichtige neue Rolle kommt der Weiterbildung auf dem Feld des „neuen“ bürgerschaftlichen Engagements der Freiwilligenarbeit zu

Zielgruppen für dieses Weiterbildungsangebot sind die angesprochenen Selbsthilfegruppen, Bürgerinitiativen, Betroffenenorganisationen, auch freiwillige Projekte, Netzwerke Gleichgesonnener.

Eine besondere Zielgruppe sind Ältere. Durch die derzeitige Politik des vorzeitigen Ruhestandes gibt es immer mehr Menschen, die vergleichsweise früh dem Erwerbsleben entlassen nach sinnvoller Tätigkeit in der plötzlich im Übermaß vorhandenen Freizeit suchen (ZWAR). Es ist darüber nachzudenken, ob geeignete Veranstaltungen für die Nacherwerbsarbeitsphase nicht schon während der Erwerbsarbeit (ab ca. dem 50. Lebensjahr) einsetzen müssen, um den abrupten Wechsel abzufedern.

Nicht im Sinne von „Zielgruppen“ anzusprechen, aber im Sinne des Gender Mainstreaming ist die geschlechtsspezifische „Schiefelage“ mindestens einiger „klassischer“ Bereiche des Ehrenamts. Z.B in den sozialen Diensten und Einrichtungen arbeiten zu 80% Frauen, bei den Führungs- und administrativen Funktionen dagegen sind es zu 59 % Männer. „Ehrenamtliche Tätigkeiten werden um so häufiger von Frauen wahrgenommen, je verwandter sie der sozialen Arbeit, respektive dem traditionellen weiblichen Arbeitsvermögen sind.“ (Roth/Simoneit 1993, nach Mags NRW, S. 62). Es gibt immer noch eine nahezu automatische Zuweisung von „Care work“ an Frauen. „Ehrenamtliche Hilfe ist auch eine zum Teil prekäre Form weiblicher Beschäftigung“ und immer noch gibt es Versuche der Abdrängung von Frauen in Nichterwerbsbereiche der Arbeitswelt.

Die Vorteile, die durch ehrenamtlich Arbeit bzw. entsprechend Weiterbildung erreicht werden können, müssen allen ArbeitnehmerInnen zu Gute kommen. Geschlechtsspezifische und soziale Differenzierungen, Beschränkungen etwa auf das mittlere Management, sollen vermieden werden.

Inhalte einer Weiterbildung für freiwillige Tätigkeit sind u.a.:

- ☒ Verhältnis Ehrenamtliche/Hauptamtliche (s.o.)
- ☒ Arbeitsorganisation
- ☒ soziale Kompetenz
- ☒ Kooperation/Networking
- ☒ Projektakquise
- ☒ Fundraising
- ☒ Reflexion über die eigene Identität/das Verhältnis zur eigenen/zur anderen Institution

- ☒ Umgang mit Konflikten
- ☒ juristische (betriebs-) wirtschaftliche Fragen
- ☒ Management/Führungsverhalten/Steuerungsprobleme in nicht hierarchischen Gruppen etc.
- ☒ Zu diesen eher allgemeinen Kompetenzfeldern kommt fachspezifische Weiterbildung, die sich auf die verschiedensten Themengebiete der Bürgerinitiative, der Selbsthilfegruppe etc. beziehen.

## Ziele

Weiterbildung leistet gerade auch durch Qualifizierung für das Ehrenamt einen Beitrag zur Entwicklung des gesellschaftlichen Kapitals an Arbeitsvermögen. Sie sichert unmittelbar Arbeitsplätze im „dritten Sektor“. Sie dient dem Bewußtsein, dass freiwillige Arbeit eine wertvolle Ressource in der Gesellschaft ist, dient der Stärkung des Selbstbewußtseins und der Anerkennung der Leistungen der freiwillig Tätigen.

Unbestritten ist die Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements, des Ehrenamts nicht nur im Jahr des Ehrenamts politisch sinnvoll und in jeder Weise unterstützenswert. Eine öffentlich geförderte Weiterbildung soll sich diesem wachsenden Feld unbedingt zuwenden. Unterstützung, Förderung und Anerkennung sind unabhängig von der Einschätzung der zukünftigen quantitativen Aufteilung zwischen entgeltlicher Erwerbsarbeit und unentgeltlicher Bürgerarbeit zunächst sinnvoll. Es muss allerdings darauf geachtet werden, dass das freiwillige Engagement nicht dazu dient, die öffentlichen (und andere) Haushalte zu entlasten, soziale Probleme und Arbeitslosigkeit zu entsorgen..