

Bürgerschaftliches Engagement

*Tätigkeiten für sich selbst, für andere
und die Gesellschaft*

**Antworten auf 10 Fragen,
die Sie immer schon stellen wollten!**

Dr. Detlef Luthe

September 2006

1. Was ist bürgerschaftliches Engagement?

Bürgerschaftliches Engagement ist ein Oberbegriff für unterschiedliche Aktivitäten. Ob Ehrenamt oder Freiwilligendienst, Freiwilliges Engagement oder Bürgerengagement – es handelt sich um freiwilliges und unentgeltliches Handeln für sich selbst, für andere und für das Gemeinwohl. Es kann innerhalb von gemeinnützigen Organisationen stattfinden, z.B. in Vorständen von Vereinen oder in Besuchsdiensten. Aber auch in Bürgerinitiativen, Stadtteilgruppen, Selbsthilfegruppen, also außerhalb gemeinnütziger Organisationen engagieren sich Bürger/innen. Sie engagieren sich unbefristet oder für einen klar vereinbarten Zeitraum und auf jeden Fall außerhalb verwandtschaftlicher oder freundschaftlicher Verpflichtungen und Bindungen.

In der Regel spenden engagierte Bürgerinnen und Bürger Zeit in Form von ehrenamtlichen Tätigkeiten oder Freiwilligenarbeit. Andererseits ist die Geldspende auch eine Form bürgerschaftlichen Engagements. Bürgerschaftliches Engagement besteht also aus Zeit- und Geldspenden, die von Privatpersonen an gemeinnützige Organisationen oder an gemeinwohlorientierte Initiativen und Zwecke fließen.

→ In Kürze:

Bürgerengagement ist freiwillig, unentgeltlich (in Gestalt der Zeitspende), von gemeinnützigen Organisationen oder Initiativen organisiert, außerhalb von familiären Verpflichtungen angesiedelt und wird regelmäßig erbracht (innerhalb vereinbarter Zeitrahmen).

2. Was heißt Freiwilligkeit und Unentgeltlichkeit?

Bürgerschaftliches Engagement ist freiwilliges Engagement, weil kein gesetzlicher oder vertraglicher Zwang besteht. Es ist unentgeltlich, weil kein Einkommen damit erzielt wird. Eine Entschädigung für den Aufwand (Fahrtkosten, Arbeitsmittel etc.) steht dem nicht entgegen. Die Zahlung einer Aufwandsentschädigung ist fair, wenn sich Menschen in gemeinnützigen Organisationen engagieren. Aber man muss sich entscheiden: Folgt man den Ansprüchen und Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit – gleichgültig auf welchem Lohnniveau - oder des freiwilligen und unentgeltlichen Engagements?

→ In Kürze:

Bürgerschaftliches Engagement schließt prinzipiell eine Bezahlung für geleistete Arbeit aus!

3. Warum sind Ehrenamtliche unzuverlässig?

Ein häufig formulierter Einwand gegen ehrenamtliches Engagement insbesondere im Sozialbereich ist der Vorbehalt, dass mit Freiwilligen ein regelmäßiges verbindliches Angebot nicht aufrechtzuerhalten sei. Viele Freiwillige bzw. Organisationen zeigen jedoch das Gegenteil: Freiwillig und unentgeltlich tätige Menschen sind prinzipiell ebenso zuverlässig wie arbeitsvertraglich gebundene und bezahlte Angestellte. Menschen in beiden Gruppen werden ab und zu krank, wollen Freizeit oder Urlaub oder sind abwesend wegen einer Fortbildung. Diese Aussage gilt jedoch nur dann, wenn die Rahmenbedingungen stimmen: Motivierende Einsatzbedingungen, eine professionelle Koordination der Freiwilligentätigkeiten, ein kundiges Personalmanagement – für Freiwillige ebenso wie für bezahlte Angestellte!

→ In Kürze:

Freiwillige sind prinzipiell ebenso zuverlässig wie bezahlte Arbeitnehmer/innen!

4. Was unterscheidet Laien von Profis?

Als Professionelle werden Menschen bezeichnet, die ihre Berufstätigkeit auf der Basis einer Ausbildung und im Rahmen einer vertraglichen Bindung ausüben. Laien sind dagegen tätig ohne formale Ausbildung und Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit. Laien sind jedoch in ihren professionellen Arbeitszusammenhängen wiederum Profis. Sie bringen also in ihre Laientätigkeit in der Regel professionelle Kompetenz aus anderen Branchen ein. Im Kontext freiwilligen Engagements sind sowohl Professionelle als auch Laien gefragt: Profis für soziale Hilfe- und Dienstleistungen leiten Laien in diesen Arbeitsfeldern an. Laien stellen Fragen an gemeinnützige Organisationen und ihre Professionellen und bieten die Chance, neue Antworten für etablierte Verfahrensweisen und Arbeitsvollzüge zu finden.

→ In Kürze:

Gemeinnützige Organisationen sollten sich professionelle Kompetenz in Sachen Freiwilligenmanagement und –koordination verschaffen. Diesbezüglich sind noch viele Professionelle in gemeinnützigen Organisationen Laien!

5. Was bewegt engagierte Bürgerinnen und Bürger?

Die Beweggründe für bürgerschaftliches Engagement sind individuell und erschließen sich – wenn überhaupt - nur nach intensiver Befragung und Reflexion. Aber es gibt plausible Beweggründe, die auch an der Oberfläche sichtbar sind: Menschen wollen sozialen Kontakt, wollen außerhalb von Familie und Beruf etwas bewegen, wollen Kompetenzen erwerben oder anwenden, wollen Erfahrungen außerhalb ihrer gewohnten Lebensumstände machen, pflegen mit ihrem Engagement ein formelles oder informelles Netzwerk. Für viele Engagierte sind die Grenzen zwischen ihrem Ehrenamt und einem Hobby fließend. Jeder engagierte Mensch hat seine Gründe – ob sie ihm alle bewusst sind oder nicht, ob er darüber spricht oder nicht. Deshalb tun sich engagierte Menschen zunächst einmal selbst etwas Gutes. In der Form von bürgerschaftlichem Engagement kommt dies auch anderen Menschen zu Gute. Letztlich profitiert auch eine Kommune oder die Gesellschaft insgesamt von diesen Engagements.

→ In Kürze:

Eigennützigkeit und Gemeinnützigkeit schließen sich keineswegs aus!

6. Was bewegt gemeinnützige Organisationen, engagierte Menschen zu gewinnen?

Es gibt Tätigkeiten, für die eine adäquate Bezahlung nicht vorstellbar ist, weil die Nutzer/innen sie nicht bezahlen wollen oder können und andere Finanziere nicht in Sicht sind: Freiwillige Rettungsschwimmer/innen der DLRG mit Stundenlöhnen von 20 Euro an allen deutschen Badeseen? Statt freiwillige Feuerwehren tausende von zusätzlichen öffentlichen Bediensteten? Anrufe bei der Telefonseelsorge oder anderen Notrufen für 1 Euro pro Minute auf der Telefonrechnung?

Es gibt aber auch Tätigkeiten insbesondere im psycho-sozialen Bereich, die durchaus von bezahlten Dienstleister/innen erbracht werden oder werden könnten und dennoch von Freiwilligen erbracht werden. Dies gilt beispielsweise für die Schuldnerberatung, für gesetzliche Betreuung, Bewährungshilfe etc. Eine Freiwillige oder ein Freiwilliger, die oder der sich auf wenige oder sogar nur ein Betreuungsverhältnis konzentrieren kann, kann den bezahlten Kolleg/innen ebenbürtig sein. Selbstverständlich gilt dies nur – für bezahlte Angestellte und unbezahlte Freiwillige gleichermaßen - wenn eine regelmäßige Schulung, Begleitung, Konfliktmoderation gewährleistet sind.

Gemeinnützige Organisationen gewinnen also Freiwillige, um Unbezahlbares bzw. nicht Finanzierbares organisieren zu können, oder sie gewinnen Freiwillige, weil diese ebenso gut Hilfe- und Dienstleistungen bewerkstelligen können, wie bezahlte Mitarbeiter/innen.

→ In Kürze:

Zeit- und Geldspenden sind das Ergebnis guter Kommunikationspolitik. Unverzichtbar für die gelingende Einbeziehung von Freiwilligen sind Investitionen in ein professionelles Personalmanagement für Freiwillige!

7. Was bewegt die Politik, Bürgerengagement zu fördern und zu loben?

Zunächst einmal ist festzustellen: Staatliche Institutionen oder die Politik sollten die Bürger/innen nicht nur für ihr Engagement loben, sondern sie haben vielmehr dafür zu sorgen, das Engagement nicht blockiert, behindert und demotiviert wird. Plausibler erscheint es, wenn Dank und Lob von den Organisationen oder von den Menschen ausgesprochen werden, für die Freiwillige tätig sind.

Bürgerschaftliches Engagement ist eine Ausdrucksform von Menschen, die sich einmischen und beteiligen wollen, die selber etwas bewegen und mitentscheiden wollen. Insofern ist das Handeln von Politik und Verwaltung darauf auszurichten, Engagement von Bürger/innen zu ermöglichen und ihm nicht im Wege zu stehen.

Das Politik und Verwaltung das Bürgerengagement auch fördern, weil sie es – fälschlicherweise – für eine auf Kommando verfügbare Ressource halten, die man „rekrutieren“ oder „akquirieren“ kann, um preisgünstig soziale Hilfe- und Dienstleistungen zu beschaffen, ist ein Irrtum. Er wird leider immer noch häufiger wiederholt statt korrigiert.

→ In Kürze:

Bürgerengagement ist eine freiwillig und unentgeltlich geleistete Tätigkeit. Ehrenamtliche sind in der Regel eigensinnig und selbstbewusst genug, um sich nicht „rekrutieren“ zu lassen!

8. Nehmen Ehrenamtliche den Hauptamtlichen Arbeitsplätze weg?

Der Ersatz bezahlter durch unbezahlte Arbeit funktioniert nicht in der Kurzschlüssigkeit und Reibungslosigkeit, wie das von den einen gewünscht und von anderen befürchtet wird. Gleichwohl kann im Einzelfall ein solcher Tausch stattfinden. Zu wessen Lasten und Nutzen dies geschieht, sollte im Einzelfall betrachtet werden. Bürgerengagement abzulehnen, weil im Einzelfall möglicherweise vorher bezahlte Arbeit unentgeltlich gemacht wird, ist jedoch die falsche Schlussfolgerung. Nicht zuletzt schafft der Einsatz von Freiwilligen auch Arbeitsplätze. Dies gilt beispielsweise in allen Organisationen, die ohne Freiwillige nicht existieren könnten oder die professionelle Freiwilligenkoordinator/innen beschäftigen.

→ In Kürze:

Die schlichte Gleichung: Ehrenamtlichkeit ersetzt bezahlte Arbeit geht nicht auf!

9. Was macht man mit unliebsamen Ehrenamtlichen?

Falls es sich um Freiwilligendienste handelt, führt man ein (Personal-) Gespräch mit ihnen, zeigt Regeln und Grenzen und Konsequenzen auf und trennt sich wenn nötig von ihnen! Dies machen Arbeitgeber mit ihrem bezahlten Personal, und dies ist auch das kleine 1 x 1 des Personalmanagements für Freiwillige. Keine Organisation ist ihren Freiwilligen ausgeliefert.

Klare Anforderungen in Form von Tätigkeitsprofilen beugen auf beiden Seiten schon beim Erstgespräch Missverständnissen vor. Professionelle Freiwilligenkoordinator/innen lernen das im Rahmen von einschlägigen Fortbildungen. Gemeinnützige Organisationen die mit Freiwilligen arbeiten wollen, sollten in solche professionellen Kompetenzen investieren. Bei Ehrenamtlichen mit Vorstandsämtern ist die hierarchische Situation zwar anders. Grundsätzlich gilt jedoch auch in diesem Fall, dass Organisationen und ihre Vorstände zueinander passen; dies dokumentiert sich nicht zuletzt durch die satzungsgemäßen Wahlen.

→ In Kürze:

Ehrenamtliche und gemeinnützige Organisationen sollten zueinander passen. Für die Gestaltung dieses Passungsverhältnisses sind beide Seiten verantwortlich!

10. Warum tragen Ehrenamtliche zur Organisationsentwicklung bei?

Sie stellen Fragen, machen Vorschläge und kommen mit ihren privaten und beruflichen (Lebens-) erfahrungen und Kontakten in eine Organisation hinein. Dies führt zu Arbeit und Irritationen, aber birgt auch die Chance, neue Antworten zu finden. Wenn diese produktive Unruhe systematisch und konstruktiv genutzt wird, profitieren gemeinnützige Organisationen. Freiwillige sind zudem Multiplikator/innen und Botschafter/innen für die Organisation, in der sie tätig sind. Insofern haben sie einen – häufig unterschätzten – Stellenwert für die Öffentlichkeitsarbeit und das Fundraising.

→ In Kürze:

Organisationen, die selbstbewusst, klar und professionell mit Freiwilligen arbeiten, beugen einer institutionellen Erstarrung vor!

Rückmeldungen erwünscht!

Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Bremen e.V.
Dr. Detlef Luthe
Referent für Bürgerschaftliches Engagement und Fundraising
Tel. 0421 / 79 199 – 46
E-mail: d.luthe@paritaet-bremen.de
www.paritaet-bremen.de

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
Landesverband Bremen e.V.
Eduard-Grunow-Straße 24
28203 Bremen

Tel. 0421 - 79199 0
Fax 0421 - 79199 99
info@paritaet-bremen.de
www.paritaet-bremen.de