

Leitlinien für die Gestaltung der Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement in den Mitgliedsorganisationen des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln



Einführung

Ehrenamt und Selbsthilfe gehören zum Selbstverständnis der Caritas.

Nahezu sämtliche karitativen und sozialen Einrichtungen und Dienste haben ihre historischen Wurzeln im individuellen Engagement von Menschen für andere.

Damit ist das ehrenamtliche oder freiwillige Engagement nicht zuletzt prägend für die Zivilgesellschaft, wie wir sie in der Bundesrepublik und in den meisten westeuropäischen Ländern kennen. Erst mit dem Aufbau bzw. dem Ausbau des Sozialstaates in den Zeiten der Vollbeschäftigung und der wirtschaftlichen Prosperität in den 50er Jahren des 20. Jahrhunderts und mit der Entwicklung von entsprechenden Berufsbildern wurde das Ehrenamt zugunsten des Hauptamtes stark zurückgedrängt.¹

Dennoch blieben viele Einsatz- und Arbeitsgebiete, in denen sich traditionell Ehrenamtliche engagieren, es wurden Strukturen tradiert, die dem Ehrenamt eine wichtige Bedeutung zumaßen und es entwickelten sich neue Formen, in denen Engagierte sich einbringen konnten.

So sind die meisten Vorstände von Vereinen oder Verbänden ehrenamtlich engagiert. Die Mitglieder eines ehrenamtlichen Vorstandes tragen maßgebliche Verantwortung für die inhaltliche Ausrichtung der Arbeit und für die wirtschaftliche Lage von Vereinen, die zum Teil die Größe mittelständischer Unternehmen erreichen.

Seit Mitte der 80er Jahre des 20. Jahrhunderts findet eine Rückbesinnung auf das Ehrenamt, seine Qualität und seinen Nutzen für Einrichtungen und Organisationen, vor allem aber für die Klientinnen und Klienten, die in solchen Einrichtungen betreut werden, statt.

Heute gibt es eine Fülle von Arbeitsgebieten, in denen sich ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Arbeit im Sinne der Klientinnen teilen.

Es gibt Einrichtungen und Dienste, die ausschließlich vom und durch das Engagement von Ehrenamtlichen leben, es gibt andere, in denen Ehrenamtliche fest definierte, durchaus umfangreiche Aufgaben übernehmen und solche, in denen Ehrenamtliche nicht oder nur in seltenen Ausnahmefällen eingesetzt werden.²

Das Ehrenamt und die Selbsthilfe bereichern und sichern die Existenz der Zivilgesellschaft – in einigen Bereichen ersetzen bereits Engagierte die sozialstaatliche Versorgung von Menschen in Not.

Selbsthilfegruppen decken in ihrem Engagement von Betroffenen für Betroffene weite Bereiche von Beratung und Hilfe für Menschen in besonderen sozialen und psychischen Notlagen, für erkrankte und behinderte Menschen ab und tragen auf diese Weise Sorge dafür, dass auch die im Blick der Gesellschaft verbleiben, die sonst keine Lobby haben.

Die karitative, die soziale, die politische und die gesellschaftliche Landschaft wären wesentlich ärmer, wenn es das Bürgerschaftliche Engagement, das Ehrenamt, nicht gäbe.

¹ Vgl. dazu: Evers, Adalbert/Olk, Thomas: Bürgerengagement im Sozialstaat- Randphänomen oder Kernproblem? In Aus Politik und Zeitgeschichte Bd. 9/2002: Traditionslinien bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Bonn 2002, S. 7:

„Parallel zur Ausdehnung seiner Leistungen offenbarte der moderne Sozialstaat der Nachkriegszeit zugleich seine immanente Funktionslogik: Im Interesse einer gleichmäßigen und flächendeckenden Versorgung der [Bevölkerung](#) mit sozialpolitischen Gütern und der Sicherheit und Gleichmäßigkeit der Entscheidungs- und Verfahrensabläufe wird die sozialpolitische Leistungserbringung auf der Basis rechtlicher Regelungen durch verberuflichte bzw. professionalisierte [Arbeit](#) in bürokratischen Verwaltungseinheiten erbracht. Im Zuge dieser Entwicklung [\[5\]](#) entfaltetete sich ein Spannungsfeld zwischen den lebensweltlichen Sichtweisen sowie [Bedürfnis-](#) und Interessenartikulationen der (potenziellen) Sozialstaatsklienten einerseits und den selektiven Tatbestandsfeststellungen und bürokratisch-professionellen Erledigungsprozeduren eines institutionell verfestigten und formal organisierten sozialpolitischen Institutionensystems andererseits.“

² vgl auch: Berufen zur caritas, Die deutschen Bischöfe, 5. Dezember 2009.

hier S. 42f

Maßgeblich für die soziale Arbeit sind nicht die Partikularinteressen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern die Bedürfnis- und/oder Notlagen derer für die die Arbeit geleistet wird.

Dabei steht das Ehrenamt in der Caritas vor der unausweichlichen Herausforderung durch die Sinnfrage:

Sinn der Arbeit darf nicht reduziert werden auf Methoden und ökonomische Überlegungen, so wichtig diese Fragen im Einzelfall auch sind. Auch im Ehrenamt geht es nicht nur um „Wissen und Können, sondern immer auch um eine Haltung der Herzenszuwendung“. Es geht nicht nur um „formal richtiges Handeln und Antworten, sondern immer auch um aufrichtige Suchbewegungen und Überzeugungen“, die spürbar werden lassen, dass die Arbeit in der Haltung der Gottverbundenheit gründet.

Unter dieser Prämisse gibt es einen weiten Spannungsbogen verschiedenster Formen ehrenamtlicher Arbeit.

Leitlinien

1. Ehrenamt ist gelebte Solidarität

Ehrenamt gehört zum Selbstverständnis der Caritas - es ist selbstverständlicher Bestandteil im Engagement für Menschen, die Hilfe, Rat und Unterstützung brauchen.

Menschen engagieren sich im sozialen Ehrenamt für andere, verbessern oder sichern Lebenschancen, helfen anderen in jedem Lebensalter. Wirkliche Solidarität verlangt auch das sich einlassen auf die Wirklichkeit des andern. Menschen, die nach unserem christlichen Verständnis ehrenamtlich handeln verlassen die Zuschauerposition und lassen sich ein auf das Neue in der zwischenmenschlichen Begegnung.

Die Mitgliedsverbände der Caritas schaffen somit Orte und Möglichkeiten, damit Menschen ihre Solidarität mit anderen praktisch leben und nach außen und innen dokumentieren können.

Die Mitgliedsverbände selbst dokumentieren ihre Solidarität mit den Klientinnen und Klienten, den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dadurch, dass sie Strukturen schaffen, die allen Parteien förderlich sind. Damit geben sie der „Eigenart“ des Ehrenamtes den entsprechenden Raum und Rahmen.

2. Ehrenamt ist ein Leitungs- und Führungsthema

Ehrenamtliche Arbeit kann nur da gelingen, wo der Einsatz von Ehrenamtlichen sowohl von den Vorständen, den Geschäftsführungen, den Leitungen wie auch von den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wirklich gewollt und gewünscht ist.

Ehrenamt ist „**Chefsache**“: Vorstände und Geschäftsführungen müssen das Dauerthema „Ehrenamt“ selbst betreiben – nur sie haben die Möglichkeit, die zeitlichen, die materiellen und personellen Ressourcen bereit zu stellen, damit die ehrenamtliche Arbeit im Sinne der Klientinnen und Klienten, der Ehrenamtlichen und der Hauptamtlichen gut geleistet werden kann.

3. Ehrenamt kann Hauptamt nicht ersetzen

In Zeiten leerer Kassen besteht die Gefahr, hauptamtliche Arbeit durch Ehrenamt oder niedrig entlohnte Freiwilligendienst zu ersetzen.

Ehrenamt ist kein Lückenbüßer und auch kein Ersatz für Hauptamt, sondern seiner „Eigenart“ nach immer ein „Mehr“, das den Klientinnen und Klienten zur Verfügung steht.

4. Ehrenamt ist unentgeltlich

Ehrenamtliche erhalten für ihre Arbeit keine Entlohnung, lediglich die ihnen entstandenen Kosten werden erstattet.³

Auch in den Mitgliedsverbänden der Caritas gibt es verschiedene Formen der Aufwandsentschädigung bzw. des Ausgleiches einer Zeit- und Kompetenzspende durch Geld.

Die AG Leitlinien ist bei der Erstellung dieses Papiers der Empfehlung der Enquetekommission des Deutschen Bundestages und des Bundesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement gefolgt.

5. Ehrenamt braucht innerverbandliche Strukturen

Ehrenamtliche Arbeit braucht Koordination und Begleitung Qualifizierung und Austausch. Ehrenamt „nebenher“ zu machen gelingt nicht, deshalb braucht es eine hauptamtliche oder auch eine ehrenamtliche Koordination, die mit ausreichend Zeit und Kompetenzen ausgestattet ist, um Ehrenamtliche zu gewinnen, auszubilden und zu begleiten und die Arbeit an aktuelle Erfordernisse und Veränderungen anzupassen.

6. Ehrenamt kostet Geld

Ehrenamtliche Arbeit kostet Geld, dabei ist es gleichgültig, ob es sich um den Einsatz in einer Selbsthilfegruppe, in einem ausschließlich von Ehrenamtlichen besetzten Arbeitsgebiet oder in einem Arbeitsgebiet handelt, in dem ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen arbeiten.

Der Einsatz von Koordinatorinnen und Koordinatoren, die Schulungen, die Begleitung, Austausch, Formen der Anerkennung kosten Geld, für das es nur in seltenen Fällen eine Refinanzierung gibt (vgl. dazu „Keine Vergütung ehrenamtlicher Tätigkeit in der Caritas“).

7. Ehrenamt braucht Profilbildung und die Abgrenzung zum Hauptamt

Das Ehrenamt erweitert und unterstützt die Qualität hauptamtlicher Arbeit. Dazu ist es unerlässlich, die Einsatzgebiete von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu definieren und voneinander abzugrenzen.

Es gehört zur „Eigenart“ ehrenamtlichen Engagements, dass sich die Ehrenamtlichen vor allem an den Bedürfnissen der Klientinnen und Klienten orientieren. Klientinnen und Klienten schätzen die Tatsache, dass der Einsatz der Ehrenamtlichen freiwillig ist und betrachten ihn als besondere Form der Zuwendung.

8. Ehrenamt braucht Wertschätzung und Anerkennung.

Weil sich ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem eigenen Blick, mit ihren eigenen Erfahrungen freiwillig für eine besondere Personengruppe engagieren wollen, ist es sinnvoll, ihre Wahrnehmungen, ihre Veränderungsvorschläge anzuhören und ernst zu nehmen. Es ist eine besondere Form von Wertschätzung und Anerkennung, sich diesen Impulsen zu öffnen.

Im modernen Ehrenamt ist eine der wichtigsten Anerkennungsformen die qualifizierte Begleitung der Ehrenamtlichen sowie die Implementierung regelmäßiger Fortbildungsangebote.

Ehrenamt sollte schon in der Konzeptentwicklung für ein neues Arbeitsfeld bzw. bei der Anpassung von Konzepten für bereits bestehende Arbeitsfelder „mitgedacht“ werden.

Im Sinne der Wertschätzung und Anerkennung kann es vielfach sinnvoll sein, die ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer Einrichtung in die Konzeptentwicklung oder -überarbeitung mit einzubeziehen, um den „anderen Blick“ der Ehrenamtlichen auf die Bedürf-

³ Vgl. dazu die den Jahresbericht 2009 des Bundesnetzwerkes Bürgerschaftliches Engagement, in dem die Definition der Enquetekommission des Deutschen Bundestages noch einmal aufgenommen und mit der Frage nach dem „Eigen-Sinn“ des Bürgerschaftlichen Engagements verknüpft wurde: Bürgerschaftliches Engagement wurde von der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages »Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements« als freiwillig, gemeinwohlbezogen und unentgeltlich charakterisiert. Wenn nun Aufwandspauschalen in einer Reihe von Feldern des bürgerschaftlichen Engagements geschaffen oder erhöht werden, dann stellt sich die Frage, welche Folgen solch eine Monetarisierung des Engagements für dessen Eigen-Sinn und seine Abgrenzung vom Tätigkeitsbereich der Erwerbsarbeit hat. Es entstehen Grauzonen zwischen beiden Bereichen.

In: Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) (Hrsg.): Jahresbericht 2009, Berlin 2009, S. 29.

nisse der Klientinnen und Klientinnen berücksichtigen zu können.

9. Ehrenamtliche werden mit ihren Fähigkeiten und Qualifikationen wahrgenommen
Ehrenamtliche haben vielfältige eigene Qualifikationen, Erfahrung und Erwartungen, viele von ihnen sind oder waren beruflich erfolgreich.
Deshalb muss bei allen Beteiligten die Bereitschaft vorhanden sein, sich „Neuem“ zu öffnen und die Professionalität, die Erfahrungen, die Ehrenamtliche in ihre Arbeit einbringen können, anzunehmen.
Dies gilt insbesondere dort, wo hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenarbeiten oder wo in bestehende Teams Ehrenamtlicher neue Interessierte integriert werden sollen.
Das bietet auch die Chance, sich verstärkt für die Mitarbeit von Menschen zu öffnen, die einen anderen religiösen oder kulturellen Hintergrund oder interkulturelle Erfahrung haben.
10. Ehrenamt wird zeitlich und räumlich flexibel
In Zeiten, in denen sich Lebensmodelle ändern, in denen von Menschen immer mehr Flexibilität verlangt wird, sollten Verbände, Vereine, Einrichtungen, Initiativen und Selbsthilfegruppen kurzfristige und auch langfristige Engagementmöglichkeiten anbieten.
Neben dem klassischen Ehrenamt, das auch die Erwartung an eine gewisse Beheimatung in einem Verein oder einem Arbeitsgebiet und den dort tätigen Menschen mit sich bringt, wünschen immer mehr Ehrenamtliche auch zeitlich befristete Engagements im Rahmen von Projekten.
11. Ehrenamt braucht Verlässlichkeit und Strukturen.
Analog zur hauptamtlichen Arbeit kann auch das Ehrenamt nur in Strukturen gedeihen, die verbindliche Vorgaben zum Arbeitsort, der Arbeitszeit, der Einführung in und Begleitung der Arbeit machen.
Um sicherzustellen, dass in einer Institution Absprachen verbindlich und Strukturen verlässlich sind, sollte die Arbeit mit Ehrenamtlichen organisiert und strukturiert werden.
12. Ehrenamt braucht innerverbandliche Klarheit und Standards
Um Ehrenamt gut in einem Verband oder einer Einrichtung, einem Dienst implementieren zu können, müssen organisationsintern Prozesse zur Suche, Schulung, Begleitung, Anerkennung bis hin zur Verabschiedung von Ehrenamtlichen beschrieben werden.
Nur so können vergleichbare Strukturen in größeren Einheiten mit unterschiedlichen Engagementfeldern geschaffen werden.

Verbindlichkeit der Leitlinien

Mit den nun vorgelegten Leitlinien können nicht alle Formen des ehrenamtlichen Engagements abgebildet werden.

Das hier vorgelegte Papier spiegelt das, was nach Auffassung der AG Leitlinien und des Vorstandes der DiAG Ehrenamt in den einzelnen Mitgliedsverbänden und deren Einrichtungen und Diensten gelebte Praxis sein sollte, um eine gute ehrenamtliche Arbeit – mit oder ohne Hauptamt – zu gewährleisten.

Die Leitlinien bilden eine für alle Vereine und Verbände verbindliche Grundlage zur Gestaltung der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen, sie sind aber auch Selbstverpflichtung der Vorstände, Geschäftsführungen sowie der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das nun vorliegende Papier wurde von der AG Leitlinien entwickelt, vom Vorstand der DiAG angenommen, der Führungskonferenz vorgelegt und wird nun in die Mitgliederversammlung der DiAG Ehrenamt eingebracht, mit dem Ziel über einen angeregten Diskussions- und Austauschprozess eine möglichst hohe Verbindlichkeit der Leitlinien zu erreichen.

Die Art und Weise, wie Vereine, Dienste, Gruppen und Einrichtungen Ehrenamt und Ehrenamtliche in ihre Arbeit und in ihre Strukturen integrieren, eignet sich durchaus als ein Kriterium zur Beurteilung der Qualität der Arbeit, die dort im Sinne der Menschen geleistet wird.

Die Leitlinien werden verabschiedet in der Mitgliederversammlung der DiAG Ehrenamt am 10. September 2009

Köln, den 10. September 2009

Praktische Fragen zum Schluss

Zu Leitlinie 10

Verbindlichkeit und Verlässlichkeit

Analog zu den in den meisten Institutionen vorhandenen Organisationshandbüchern sollte es ein Handbuch oder einen Leitfaden für die Arbeit von und mit Ehrenamtlichen geben.

Verlässlichkeit und Transparenz lassen sich am ehesten über den Einsatz von Koordinatorinnen und Koordinatoren herstellen:

Zu ihren Aufgaben gehören:

- die Ermittlung von Einsatzgebieten für Ehrenamtliche
- die Erstellung von Anforderungsprofilen
- die Einführung der Ehrenamtlichen in die bestehenden Teams/in die Einrichtung oder das Haus
- die Organisation von Einführung/Schulung und Begleitung
- die zeitliche und örtliche Einsatzplanung
- die Moderation bei Konflikten
- die Entwicklung und Durchführung von Formen der Anerkennung
- als Gesprächspartner/in zur Verfügung zu stehen
- Adressat/in für Rückmeldungen im Erfolgs- oder Krisenfall zu sein
- Garant/in für alle organisatorischen Fragen zu sein
- Die Verabschiedung von Ehrenamtlichen

Zu Leitlinie 11

Organisationsinterne Standards

Regelungsbedarf hinsichtlich organisationsinterner Standards besteht meist bei folgenden Fragen:

- Profilbildung – welche Ehrenamtlichen suche ich für welche Arbeit
- Einstiegsmanagement (Einstiegsgespräche, Schulung, Qualifikation – Inhalte und Dauer)
- Probezeiten - in dieser Zeit können sich beide Parteien für eine Zusammenarbeit entscheiden
- Anerkennungskultur (gemeinsame Feste und Feiern, Ausflüge, Geschenke)
- Arbeitskultur (Einsatzpläne, Öffnungszeiten, Aufgabenbeschreibung, Austauschtreffen, Supervision etc.)
- Konfliktmanagement sowohl bei organisatorischen Fragen (Probleme bei Terminabsprachen zu Verabredungen, Schulungen, Austauschtreffen etc,) wie auch bei persönlichen Fragen und Konflikten (wer bespricht was mit wem – wieviel Beziehungsarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Klientinnen und Klienten ist in welchem Arbeitsgebiet gewünscht?/ Was tut man, wenn es zu Konflikten zwischen Klientinnen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommt?/Was tut man, wenn es zu Konflikten zwischen Ehrenamtlichen und/oder Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen kommt?/Überforderungsanzeigen etc.)
- Ausstiegsmanagement (Wie verabschiede ich Ehrenamtliche aus ihrer Arbeit?)
- Kostenerstattung (in welcher Höhe, wie und wo abzurechnen)
- Versicherung von Ehrenamtlichen auf dem Weg und während des Einsatzes
- Hierarchische Verankerung der Ehrenamtlichen und der Koordinatorinnen und Koordinatorinnen
- Schulung der Koordinatorinnen, die in der Arbeit mit Ehrenamtlichen-Teams eine Gruppenleitungsfunktion wahrnehmen
- Dienstwagennutzung
- Tätigkeitsnachweise
- Vertraulichkeitsvereinbarungen
- Gegebenenfalls Führungszeugnis, z.B. für den Einsatz in Familien, in Kindertageseinrichtungen etc