

“Abschied vom Ehrenamt?”

Dokumentation der Fachtagung

Berlin

01. - 03. November 1996

**mit freundlicher Unterstützung des
Forum-Hotels, Berlin, Alexanderplatz**



Impressum

© Deutsche AIDS-Hilfe e.V.
Dieffenbachstraße 33
10967 Berlin

<http://www.aidshilfe.de>
E-mail: dah@aidshilfe.de

2. Auflage (unverändert) 1998

Manuskript: Birgit Bader
Redaktion: Klaus-Dieter Beißwenger, Karl Lemmen
Layout: Heiko Schorcht

Spendenkonto der Deutschen AIDS-Hilfe e.V.:
Berliner Sparkasse, Konto-Nr. 220 220 220, BLZ 100 500 00
Die Deutsche AIDS-Hilfe e.V. ist als gemeinnützig und besonders förderungswürdig anerkannt.
Spenden sind daher steuerabzugsfähig.

Vorwort	4
Vorbemerkung der Moderatorin	5
Veranstaltungsankündigung	6
Programm der Fachtagung	8
Einführung	9
Eröffnungsrede	
<i>Guido Vael, Mitglied des Vorstands der Deutschen AIDS-Hilfe e.V.</i>	9
Einführungsreferat: Die Wurzeln des Ehrenamtes in der Abendländischen Kultur - Eine Begriffsbestimmung	
<i>Heiko Schorcht</i>	11
Diskussion	13
Impulsreferat: AIDS-Hilfe-Mitarbeit als Ausdruck sozialpolitischen Engagements für die eigene Community - Möglichkeiten und Grenzen	
<i>Thomas Niederbühl</i>	15
Diskussion	18
Impulsreferat: Freiwilliges Engagement in der AIDS-Hilfe als persönlicher Prozess. Rückblick eines Ehrenamtlers auf X Jahre	
<i>Stefan Baune</i>	19
Diskussion	21
Impulsreferat: Der neue Typus des ehrenamtlichen Helfers - Motivation und Interessen der neuen Freiwilligen aus der Sicht der sozialwissenschaftlichen Forschung	
<i>Michael Wright</i>	23
Diskussion	25
Impulsreferat: Vom Ehrenamt zum freiwilligen Engagement - Vision der Arbeit mit Freiwilligen im Jahr 2010	
<i>Dieter Schöffmann</i>	28
Diskussion	31
Spontanreferat: Grenzen der Ehrenamtlichkeit	
<i>Birgit Bader</i>	33
Diskussion	34
Arbeitsgruppen	36
Bildung der Arbeitsgruppen	36
Arbeitsgruppe I: Spannungsfeld Hauptamtliche/Ehrenamtliche	37
Vorbemerkung	37
Bericht der AG I	38
Diskussion der Ergebnisse	39
Arbeitsgruppe II: Selbstverständnis und Organisation von ehrenamtlicher Arbeit	41
Vorbemerkung	41
Bericht der AG II (1. Teil)	41
Diskussion der Ergebnisse	42
Bericht der AG II (2. Teil)	43
Arbeitsgruppe III: Spannungsfeld Ehrenamt/Selbsthilfe	46
Vorbemerkung	46
Bericht der AG III (mit Zwischenkommentaren)	46
Diskussion der Ergebnisse	49
Zusammenfassung	50
Schlusswort	52
Zusammenfassende Thesen und Anregungen für die Arbeit von AIDS-Hilfen	53

VORWORT

Unter dem bewußt provozierenden Titel "Abschied vom Ehrenamt?" hatte die Deutsche AIDS-Hilfe vom 1. bis 3. November 1996 zu einer Fachtagung nach Berlin geladen. Die große Resonanz, die diese Einladung fand, der Verlauf der Tagung und ihre Ergebnisse zeigen, daß die Organisatoren hinsichtlich des Themas wie auch der Inhalte voll "ins Schwarze getroffen" haben: AIDS-Hilfen sind genau wie andere Freiwilligenorganisationen auch aufgerufen, ihr Selbstverständnis und ihre Arbeitsansätze in der Organisation der Freiwilligenarbeit fortlaufend zu reflektieren und den sich verändernden Anforderungen anzupassen. Und hier konnte die Tagung tatsächlich wichtige Impulse liefern, deren Bedeutung für die alltägliche Arbeit nicht hoch genug einzuschätzen ist und die jetzt einer Einarbeitung in Konzepte und Praxis von AIDS-Hilfe-Arbeit bedürfen.

Konsens bestand auf der Tagung darin, daß sich die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen auch unter veränderten (gesundheits-) politischen Bedingungen und einem sich wandelnden Verständnis von sozialer Arbeit hin zu einer klar definierbaren Dienstleistung weiterhin lohnt. Auch wenn die initiale Frage nach dem Abschied vom Ehrenamt mit einem klaren "Nein" beantwortet werden konnte, bleibt doch die nüchterne Erkenntnis, daß der Begriff der "Ehre" nur sehr bedingt ausreicht, um die Motivationen der "neuen Freiwilligen" angemessen zu erfassen; Begriffe wie "Interesse" und "Sinnorientierung" werden zu wesentlich gewichtigeren Determinanten. Versteht man freiwillige MitarbeiterInnen als "Sinnabhängige", die ebenso wie die "lohnabhängigen" HauptamtlerInnen Anrecht auf eine Vergütung haben, stellt sich für die Verantwortlichen in AIDS-Hilfen die Frage, in welcher Form dieser "Sinn" für sie erfahrbar gemacht werden kann. Offen blieb bei der Tagung, inwieweit sich Sinnerfahrung und Verantwortungsübernahme durch Freiwillige gegenseitig bedingen.

Viele der auf der Fachtagung aufgezeigten Spannungsfelder zwischen den unterschiedlichen Gruppen in AIDS-Hilfen bedürfen zu ihrer konstruktiven Auflösung einer qualifizierten Personalführung, die sich auf Haupt- und Ehrenamtliche gleichermaßen erstreckt. Sie erst vermag anstelle von Frust und Ausbrennen Einzelner Synergieeffekte für die Organisation als Ganze zu schaffen.

Besonders anregend: die Ergebnisse zur Bedeutung und zum Stellenwert von Selbsthilfe im Kontext von AIDS-Hilfe - auch wenn sie noch weiterer Klärung und Ausarbeitung bedürfen. Nimmt man das durch HIV bedrohte oder beschädigte SELBST zum Ausgangspunkt der Analyse, treten die Gemeinsamkeiten und die Unterschiede, die tatsächlich "einen Unterschied machen", plastischer hervor. Hieraus ergibt sich die wachsende Herausforderung an die AIDS-Hilfen, diese Unterschiede und die aus ihnen folgenden "Spannungen" auch wahrzunehmen und auszuhalten anstatt sie auszugrenzen.

Ein Schritt in diese Richtung war die Fachtagung selbst. Die dort geleistete konzentrierte Arbeit zeigte deutlich, wie im Rahmen einer angemessenen Struktur und der durch sie beförderten Diskussions- und Streitkultur "Spannung" konstruktiv in Energie transformiert werden kann, die erfolgversprechende Ergebnisse zeitigt.

Unser Dank gilt an dieser Stelle allen Beteiligten, die zum Gelingen der Tagung beigetragen haben - unabhängig von ihrem Status oder ihrer Funktion in AIDS-Hilfen. Eine besondere Chance eröffnete sich durch die aktive Teilnahme einiger Vertreter der Bundesarbeitsgemeinschaft für Behinderte; sie konnten uns in so mancher sich zuspitzenden Diskussion als "externe Experten" den "Spiegel von außen" vorhalten, zu wichtigen Klärungen beitragen und uns nicht zuletzt ermutigen, auch weiterhin über den "Tellerrand" von AIDS-Hilfe hinauszublicken.

Mit der vorliegenden Dokumentation wollen wir es auch Nichtteilnehmenden ermöglichen, die wesentlichsten Ergebnisse der Tagung nachzuvollziehen und erste Anregungen für die eigene Arbeit aufzugreifen. Wir hoffen, damit auch zur weiteren verbandsinternen und -übergreifenden Diskussion beizutragen.

Dirk Hetzel
Karl Lemmen
Heiko Schorcht

Referat Fortbildung und Psychosoziales
Bundesgeschäftsstelle der Deutschen AIDS-Hilfe e.V., Berlin

VORBEMERKUNG DER MODERATORIN

Vom 1. bis 3. November 1996 fand in Berlin - unterstützt vom Forum-Hotel - die Fachtagung "Abschied vom Ehrenamt" statt. Mit umsichtiger Aufmerksamkeit ist es dabei den Mitarbeitern des Referates "Fortbildung und Psychosoziales" aus der Bundesgeschäftsstelle der Deutschen AIDS-Hilfe gelungen, über drei Tage hinweg ein angenehm kooperatives und produktives Arbeitsklima zu schaffen.

Die Impulsreferate am Freitag stimmten auf den Themenkomplex "Ehrenamt in AIDS-Hilfen" ein, indem sie seine unterschiedlichen Aspekte aufzeigten und erste spannende Diskussionen initiierten. Die hohe Qualität der Tagung setzte sich fort in drei Arbeitsgruppen, die den Samstag über tagten. In ihnen wurde konsequent am Thema gearbeitet; für das Austragen persönlicher Eitelkeiten und lokaler Zwistigkeiten - das sonst so leicht so manche Tagung so unerfreulich prägt - war kein Platz. Am Sonntag wurden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen vorgestellt, gefolgt von ersten - Diskussionen. Die drei wichtigsten Facetten der Tagung - zum jeweiligen Verhältnis "Ehrenamt/Selbsthilfe", "Ehrenamtliche/leitende Ehrenamtliche (Vorstand)" und "Ehrenamt/Hauptamt" - traten in ihrer Brisanz deutlich zutage. Nicht weiter erörtert werden konnte das Verhältnis zwischen "Kunden ehrenamtlicher Arbeit" und "Ehrenamtlichen".

Zum Thema der Fachtagung gehörte die Frage: Lohnt sich die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen noch angesichts der veränderten (gesundheits-) politischen Bedingungen und eines Verständnisses von sozialer Arbeit, das die klar definierbare Dienstleistung in den Mittelpunkt stellt? Die Ist-Analyse der gegenwärtigen Situation in AIDS-Hilfen war ein erster, wichtiger Schritt zur Klärung dieser Frage, die nur für den Moment mit einem "Nein" beantwortet wurde.

Ungeklärt blieb der Spagat, den zu machen vor allem die größeren AIDS-Hilfen schon heute gezwungen sind: der Spagat nämlich zwischen versicherungsfinanzierter Klientenarbeit (was eine professionelle Ausrichtung des Angebots bedeutet) und zuwendungsfinanzierter Lobbyarbeit. Es ist fraglich, ob die politische Dimension von AIDS-Hilfe, die auf der Fachtagung auch angesprochen wurde und die ein wesentliches Qualitätsmerkmal von AIDS-Hilfe-Arbeit ist, auf Dauer aus Steuergeldern finanziert werden wird. Um so mehr sind die AIDS-Hilfen aufgefordert, über die Standortbestimmung hinaus die notwendige Profildiskussion voranzutreiben.

Birgit Bader

VERANSTALTUNGSANKÜNDIGUNG

Ausgangssituation

Das ehrenamtliche Engagement vor allem schwuler Männer und einiger engagierter Frauen bildete den Ausgangspunkt für die Gründung zahlreicher AIDS-Hilfen innerhalb einer neuen Gesundheitsbewegung. Die traditionellen Strukturen von Präventionsagenturen und Versorgungssystemen hatten sich als wenig geeignet erwiesen, den neuen Herausforderungen angemessen zu begegnen. Schnelles, unbürokratisches Handeln war gefordert.

In den Anfangszeiten war es gerade das ehrenamtliche Engagement, welches vor dem Hintergrund der sich in den USA abzeichnenden Bedrohung der *gay community* ein schnelles Handeln möglich machte und die noch "schlafende" Gesundheitsbürokratie zum Handeln zwang. Die Tatsache, daß in den AIDS-Hilfen Menschen aus den besonders betroffenen und bedrohten Gruppen repräsentiert waren, ermöglichte 1. den Zugang zu deren unterschiedlichen Szenen, 2. die Nutzung von Betroffenenkompetenz und 3. die selbstverständliche Diskussion und Arbeit mit und in diesen Szenen.

Noch heute gilt - von "außen" betrachtet - das ehrenamtliche Engagement als wesentliches Kennzeichen von AIDS-Hilfe-Arbeit. Wachsende Herausforderungen und Aufgaben haben AIDS-Hilfen inzwischen aber zu sehr komplexen Organisationen mit all den damit verbundenen Problemen werden lassen. Das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit und der Stellenwert von Selbsthilfe sind zu konflikthaften Themen im AIDS-Hilfe-Alltag geworden.

Handlungsbedarf

Das rasche Wachstum vieler AIDS-Hilfe-Organisationen, die Anstellung hauptamtlicher MitarbeiterInnen, notwendige Strukturanpassungen und Qualitätssicherungen sozialer Arbeit schaffen einen inneren und äußeren "Professionalisierungsdruck" und werfen die Frage nach dem zukünftigen Stellenwert von ehrenamtlichem Engagement innerhalb der AIDS-Hilfe auf. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen der ersten Stunde sind inzwischen ins zweite oder dritte Glied zurückgetreten und haben Hauptamtlichen das Feld überlassen. Die Komplexität der AIDS-Hilfe-Arbeit und der Organisation ist von EhrenamtlerInnen nur noch schwer zu erfassen, Entfremdungsgefühle stellen sich ein. Zugleich wächst eine neue "Generation" von Ehrenamtlichen heran, die vor dem Hintergrund sehr persönlich geprägter Motivationen ein zeitlich und inhaltlich begrenztes Engagement anbieten, sich aber alleine mit "Ehre" als "Lohn" für ihren unbezahlten Einsatz nicht zufrieden geben. Sie steigen meist mit konkreten Erwartungen in die AIDS-Hilfe-Arbeit ein - Erwartungen, die von den AIDS-Hilfen oft nicht oder nicht genügend berücksichtigt werden.

Die Gefahr der "Sozialpädagogisierung" der AIDS-Hilfe, ihre Entfernung vom ursprünglichen Solidaritäts- und Selbsthilfegedanke wird von den Szenen der Betroffenengruppen kritisch beobachtet. Viele engagierte Menschen rund um AIDS-Hilfe leisten solidarische Hilfe, ohne daß sie dies als Ehrenamt verstanden wissen wollen. Wer sich als Mensch mit HIV unbezahlt im Positivencafé oder der Selbsthilfe engagiert, tut dies in der Regel nicht, um sich "Ehre" zu verdienen; ihm geht es vielmehr darum, für sich selbst und für andere Verbesserungen im Leben mit HIV zu erreichen.

Ziele der Tagung

Vor diesem Hintergrund ist die Frage angebracht, ob der Begriff "Ehrenamtlichkeit" sowohl dem Selbstverständnis von AIDS-Hilfe-Arbeit als auch dem Selbstverständnis unserer MitarbeiterInnen gerecht wird. Sollten wir uns eventuell nicht besser vom Ehrenamt verabschieden, bevor sich unsere EhrenamtlerInnen von uns verabschieden? Oder geht es etwa nur darum, den alten Begriff mit neuem Leben zu füllen?

Die Fachtagung möchte dazu beitragen, das Selbstverständnis unbezahlter bzw. freiwilliger Arbeit in AIDS-Hilfen neu zu überdenken. Allein dieses Überdenken oder aber der Abschied vom "Begriff" Ehrenamt könnte zur Initialzündung für eine Kurskorrektur in der Arbeit mit freiwilligen MitarbeiterInnen werden.

Für die Diskussion förderlich sind deshalb unterschiedliche Wahrnehmungen und Erfahrungen. Gegensätze, Widersprüche und unterschiedliche Perspektiven erschließen notwendige Ressourcen, um ein derartiges Thema angemessen und produktiv zu bearbeiten.

Es geht also um Fragen wie:

- Auf welche Weise und in welchem Maße verengt der Begriff des Ehrenamts unsere Perspektive?
- Brauchen wir ein erweitertes Selbstverständnis freiwilliger Arbeit?
- Was bedeutet dies für unsere Konzepte der Anwerbung und Einbindung freiwilliger MitarbeiterInnen?
- Welche Organisationskultur brauchen Freiwilligenorganisationen?
- Welche Strukturen benötigen solche Organisationen, um Freiwilligenarbeit sinn- und wirkungsvoll zu organisieren?

Zielgruppe

Für die Bestandsaufnahme, Analyse und Reflexion des Themenkomplexes sollen möglichst unterschiedliche Sichtweisen zusammengeführt werden:

- AIDS-Hilfe-intern/AIDS-Hilfe-extern
- aus der AIDS-Arbeit kommend/ aus anderen Arbeitsbereichen kommend
- als Freiwillige/Angestellte
- als Vorstände/MitarbeiterInnen
- als TheoretikerInnen/PraktikerInnen
- mit unterschiedlichen professionellen Hintergründen
- als Menschen mit und als Menschen ohne HIV

Aufgrund der unterschiedlichen biographischen und professionellen Hintergründe der eingeladenen Personen erwarten wir von der Tagung einen Schub in Richtung Eröffnung neuer Perspektiven zum gemeinsamen Nutzen von Wissen und Erfahrungen. Kompetenztransfer und Kooperationen mit anderen Verbänden und Institutionen liegen im Interesse aller Beteiligten.

PROGRAMM DER FACHTAGUNG**Freitag, 1. November 1996**

- 16.00 - 16.20 Uhr Eröffnung der Tagung durch den Vorstand der Deutschen AIDS-Hilfe, Guido Vael
Vorstellen des Programms durch die Moderatorin, Birgit Bader
- 16.20 - 17.00 Uhr Einführungsreferat und Diskussion: **Ehrenamt - eine kurze Einführung in die Geschichte eines Begriffs** (H. Schorcht, Berlin)
- 17.00 - 17.40 Uhr Impulsreferat und Diskussion: **AIDS-Hilfe-Mitarbeit als Ausdruck sozialpolitischen Engagements für die eigene Community - Möglichkeiten und Grenzen?** (Th. Niederbühl, München)
- 17.40 - 18.20 Uhr Impulsreferat und Diskussion: **Freiwilliges Engagement in AIDS-Hilfe als persönlicher Prozeß - Rückblick eines Ehrenamtlers auf x Jahre freiwilliges Engagement** (S. Baune, Berlin)
- 18.20 - 18.40 Uhr Pause
- 18.40 - 19.20 Uhr Impulsreferat und Diskussion: **Der neue Typus des ehrenamtlichen Helfers - Motivation und Interessen der "neuen Freiwilligen" aus der Sicht der sozialwissenschaftlichen Forschung** (M. Wright, Berlin)
- 19.20 - 20.00 Uhr Impulsreferat und Diskussion: **Vom Ehrenamt zum freiwilligen Engagement - Visionen der Arbeit mit Freiwilligen im Jahr 2010** (D. Schöffmann, Köln)
- 20.00 - 20.30 Uhr Zusammenfassung und Abschluß des ersten Arbeitstages

Samstag, 2. November 1996

- 9.30 - 10.00 Uhr Plenum: Vorstellung der AG-Themen und Aufteilung der AGs
- 10.00 - 13.30 Uhr Arbeit in den AGs I - III
I: Spannungsfeld Hauptamtlichkeit - Ehrenamtlichkeit
II: Selbstverständnis und Organisation ehrenamtlicher Arbeit
III: Spannungsfeld Selbsthilfe - Ehrenamt
- 13.30 - 15.00 Uhr Mittagessen und Pause
- 15.00 - 15.30 Uhr Zwischenplenum: kurze Zusammenführung der Ergebnisse und neue Schwerpunktsetzung der AGs
- 15.30 - 19.00 Uhr Fortsetzung der Arbeit in den AGs I - III

Sonntag, 3. November 1996

- 10.00 - 13.30 Uhr Plenum:
- Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse der Arbeitsgruppen I - III
- Konsequenzen und Perspektiven für die Arbeit der AIDS-Hilfen

EINFÜHRUNG

ERÖFFNUNGSREDE

Guido Vael, Mitglied des Vorstands der Deutschen AIDS-Hilfe e.V.

Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Freundinnen, liebe Freunde,

ich begrüße Sie ganz herzlich zu unserer Fachtagung mit dem provokanten Titel "Abschied vom Ehrenamt?". Die zahlreichen Anmeldungen zu dieser Veranstaltung zeigen uns, wie notwendig und dringlich die Diskussion um den Stellenwert der ehrenamtlichen Tätigkeit ist.

Erlauben Sie mir zu Beginn eine persönliche Bemerkung: Auch wenn wir die ehrenamtliche Tätigkeit in AIDS-Hilfen, in Schwulen-, Frauen- oder Drogenprojekten nicht gleichsetzen können mit dem sozialen Engagement von Politikergattinnen oder von berühmten Stars, die z.B. als UNICEF-BotschafterInnen auftreten, so heißt das nicht, daß die unbezahlte Tätigkeit wenig mit "Ehre" zu tun hätte, wie dies in der Veranstaltungsankündigung vielleicht den Eindruck macht.

Mein eigenes jahrelanges ehrenamtliches Engagement in der Münchner Schwulenbewegung und in der AIDS-Hilfe haben dazu geführt, daß mein Bekanntheitsgrad in der Münchner Szene sehr hoch ist. Ich bekomme dort viel Anerkennung und als DAH-Vorstand dies häufig auch über München hinaus. Dazu kommt ein großer Gewinn an Selbstbewußtsein, Selbstwertgefühl, Informiertheit und - was mir am wichtigsten ist - an wertvollen Freundschaften. Mit dieser Erfahrung stehe ich nicht allein. Dies ist eine Ehre, und die möchte ich mir auch von dieser Fachtagung nicht nehmen lassen.

Ich hoffe aber, daß die Veranstaltung nicht bei der Begrifflichkeit des Ehrenamtes stehen bleibt. Ob wir die Mitarbeit nun "ehrenamtlich", "unbezahlt" oder - in Anlehnung an den amerikanischen Begriff *volunteer* - "freiwillig" nennen, ist meines Erachtens von untergeordneter Bedeutung. Es geht um deren Stellenwert und um das Spannungsverhältnis zwischen hauptamtlicher - bezahlter - und ehrenamtlicher - unbezahlter - Arbeit. In manchen Fällen kann es auch um Machtverhältnisse gehen.

Für mich sind es im Wesentlichen drei Faktoren, die das ehrenamtliche Engagement bei den AIDS-Hilfen erschweren - Faktoren, die auch für viele andere Projekte aus dem Schwulen- und Drogenbereich gelten, die sich durch ihr Angebot an Dienstleistungen von Selbsthilfe- zu professionell organisierten Projekten gewandelt haben.

Der erste Faktor ist die "von außen zugeschriebene Zuständigkeit". Dies ist mit eine Ursache dafür, daß die AIDS-Hilfen den Bereich Selbsthilfe verlassen haben und verstärkt Dienstleistungen anbieten. Diese Entwicklung ging einher mit einer starken Veränderung in der Zusammensetzung des Mitarbeiterstabes und mit einer Verschiebung der Arbeitsschwerpunkte. Wir alle kennen die Probleme, die mit den "Allmächtsphantasien" der AIDS-Hilfen zusammenhängen.

Der zweite Faktor sind "die öffentlichen Zuwendungen". Da die AIDS-Hilfen Aufgaben erfüllen, die an sich in die Leistungspflicht des Staates gehören, haben sie recht früh öffentliche Mittel beantragt und in Anspruch genommen. Das ist auch richtig und notwendig, führte aber zunehmend zur Bürokratisierung. Die Zuwendungsgeber waren und sind nicht bereit, die Besonderheiten der Selbsthilfe und der ehrenamtlichen Tätigkeit zu berücksichtigen. Eine Menge Energie muß aufgewendet werden für die Beantragung von Projekten und für den Verwendungsnachweis der bewilligten Mittel. Unbürokratische und schnelle Hilfe wird erschwert. Dies entspricht den Ansprüchen der EhrenamtlerInnen bei weitem nicht mehr.

Der dritte Faktor, "die Professionalisierung der Arbeit", ist Folge der zwei vorher genannten Einflußgrößen. Ohne hauptamtliche Unterstützung war der Dienstleistungsbetrieb AIDS-Hilfe eben irgendwann einmal nicht mehr zu bewältigen.

Diese drei Elemente führten recht schnell zu einer Verschiebung des Verständnisses von ehrenamtlicher und hauptamtlicher Arbeit und damit zu einer Verschiebung der Kräfte. Aus Unterstützung ehrenamtlicher Tätigkeit durch hauptamtliche MitarbeiterInnen wurde Entlastung der Hauptamtlichen durch die Ehrenamtlichen. Dies ist ein grundlegender Unterschied!

Auch wenn eine ehrenamtliche Tätigkeit nicht per Definition unprofessionell zu sein hat, erleben wir durch die zunehmende Zahl an hauptamtlichen MitarbeiterInnen auch eine Änderung in den Ansprüchen, was Tätigkeitsmerkmale, Einsatzgebiete und Qualität angeht. So wurde z.B. die Aus- und Fortbildung neu definiert. Das hat zur Folge, daß die Ehrenamtlichen - jedenfalls nach meinem Empfinden - leicht in eine bestimmte, von Professionellen definierte Richtung "geformt" werden. Der Zugang zu den AIDS-Hilfen ist dadurch sehr "hochschwellig" geworden.

All dies bedeutet für viele Ehrenamtliche häufig eine Entfremdung von der Arbeit. Sie können, ja dürfen ihre Arbeit nicht mehr selbst definieren. Ein Motivationsknick ist die Folge.

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen bringen sich ein mit Fähigkeiten, die wir nutzen können und müssen. Die Unterstützung, die sie erhalten, muß sich ausschließlich an ihren Wünschen und Bedürfnissen orientieren. Die Aus- und Fortbildung dient nicht dazu, sie in eine bestimmte Richtung zu formen, sondern soll sie in die Lage versetzen, die vorhandenen Fähigkeiten optimal einzusetzen. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen repräsentieren gleichsam in der Arbeit einen Teil der Lebensrealitäten und ermöglichen anderen eine Identifikation damit. Dies gilt für alle Präventionsebenen.

Wenn wir das Ehrenamt *so* verstehen, sind wir näher bei den sogenannten Betroffenenengruppen und gewinnen an Glaubwürdigkeit. *So* können wir dem Ehrenamt die Wertschätzung zukommen lassen, die es zweifelsohne verdient. Dann ist dieses Engagement durchaus mit "Ehre" verknüpft.

Ich wünsche mir, daß unsere Fachtagung dazu ihren Beitrag liefern kann. Denn ob AIDS-Hilfe, Schwulengruppe, Drogenhilfe oder Frauenprojekt - ohne die Ehrenamtlichen sind wir alle nur halb so effizient. Und ich hoffe, daß wir in dieser Aussage übereinstimmen.

Vielen Dank.

EINFÜHRUNGSREFERAT: DIE WURZELN DES EHRENAMTES IN DER ABENDLÄNDISCHEN KULTUR - EINE BEGRIFFSBESTIMMUNG

Heiko Schorcht, Referat Fortbildung und Psychosoziales, DAH-Bundesgeschäftsstelle, Berlin

In diesem Vortrag zu Beginn der Fachtagung möchte ich auf die Wurzeln unseres heutigen Verständnisses vom Ehrenamt eingehen. Laut Meyers Konversationslexikon bedeutet *Ehre* "die einer Persönlichkeit oder sozialen Gruppe entgegengebrachte Achtung und Anerkennung". *Amt* hingegen beschreibt eine politisch-administrative Einrichtung (z.B. Einwohnermeldeamt) oder eine gesellschaftliche Funktion und Würde (z.B. Richteramt). Nach dieser Definition müßte das *Ehrenamt* eine wichtige gesellschaftliche Funktion sein, bei der einer Person oder Personengruppe Achtung und Anerkennung zuteil wird.

Was aber ist nun eine wichtige Funktion in der Gesellschaft, die es verdient, besonders geachtet zu werden? Oder anders gefragt: Gibt es Funktionen in der Gesellschaft, die keine Achtung verdienen? Wichtige Tätigkeiten also, die es verdienen, nicht beachtet zu werden? Man mag schnell darauf antworten, daß die Frage absurd sei. Denn eine Tätigkeit für das Allgemeinwesen muß doch beachtet werden! Ich möchte an dieser Stelle allerdings nicht den Wert des Ehrenamtes beleuchten, sondern vielmehr dem Begriff in seiner Tradition nachspüren.

Die Tradition des Ehrenamtes ist untrennbar verbunden mit der Entwicklung der Gesellschaft und des Staatswesens, d.h. hier mit der abendländischen Gesellschaft und dem abendländischen Staat. In den vergangenen Jahrhunderten waren Staat und Kirche eng - wenn auch bisweilen sehr konfliktreich - miteinander verbunden. Bei einer historischen Betrachtung oder besser gesagt: bei der Suche nach den Wurzeln des Ehrenamtes kommt man nicht umhin, sich bis zu dem Punkt der Geschichte zurückzugeben, an dem unsere abendländische Kultur ihre Wurzeln hat. Und dieser Zeitpunkt läßt sich in der Blüte des Morgenlandes ausmachen - wenn nicht gar noch davor. Es ist daher folgerichtig, einen Blick auf die Bedeutung von Ehre und Amt in der Zeit des Alten und Neuen Testaments zu werfen.

Ehre gehört zu den Grundbegriffen der biblischen Sprache. Ein Blick in eine Konkordanz läßt darüber erstaunen, wie oft das Wort vorkommt. Ich habe nicht nachgezählt, aber eines fällt auf: Im Zusammenhang von Ehre wird immer auch von Gerechtigkeit gesprochen. Und Gerechtigkeit gehört auch heute noch zu den Grundbegriffen, ja Grundwerten. Wieviel die Gerechtigkeit für unser Zusammenleben bedeutet, lernen wir nur allzu oft an der Erfahrung des Gegenteils: Ungerechte Behandlung in der Familie oder Gruppe verletzt. Das Gefühl, keine Gerechtigkeit zu erfahren, ist schmerzlich.

Gerechtigkeit gehört zu den großen Worten, Werten, die leicht Gefahr laufen zu verkommen. Gerechtigkeit für alle Menschen, was heißt das? Oder: Gerechtigkeit zwischen Nord und Süd, was meint das? Es ist oft einfach, Ungerechtigkeit zu erkennen und zu benennen. Es ist schon schwieriger zu sagen, was Gerechtigkeit eigentlich genau ausmacht.

Das Wort Ehre bereitet uns andere Probleme. Es ist immer bei feierlichen Anlässen in Gebrauch, im persönlichen Umgang dagegen erscheint es uns zu groß. Im kirchlichen Sprachgebrauch sagt man, daß Kinder ihre Eltern ehren sollen. Im Alltäglichen drücken wir dies aber mit anderen Worten aus.

Im biblischen Sprachgebrauch, und vor allem im Alten Testament, hat das Wort Ehre einen ganz anderen Stellenwert. Hier gehört es in den gewöhnlichen Bereich der Erfahrung der Beziehung zwischen Mensch und Mensch und zwischen Mensch und Gott. Und gleiches gilt für die Gerechtigkeit. Der heutige Leser mag damit Schwierigkeiten haben, denn Worte wie "Richte mich nach deiner Gerechtigkeit" (Psalm 35, Vers 42) klingen hart. Luther hat sich an solchen Worten wund geschrieben, wir legen sie heute als unverständlich und unwichtig beiseite.

Offenbar sind Worte wie Ehre und Gerechtigkeit in biblischer Zeit anders "gefüllt" als heute. Gerechtigkeit ist wichtig für jemanden, der zu richten oder einfacher gesagt: zu entscheiden hat. Überall da, wo es um das Bewerten von Ansprüchen, um Schlichtung oder um den Vergleich von Leistungen geht, ist Gerechtigkeit erforderlich. Und dieses Bewerten soll objektiv geschehen, ohne Ansehen der Person, ohne persönliche Zu- oder Abneigung. Deshalb erscheint wohl Göttin Justitia mit verbundenen Augen. Darin liegt ihre Stärke: Sie läßt sich nicht blenden durch gesellschaftliche Unterschiede. Darin zeigt sich aber auch ihre Schwäche: Sie entscheidet blindlings, sie sieht nichts - egal, ob an ihrem Spruch jemand zugrunde geht oder nicht. Deshalb bleibt auch die Frage offen, woher Gerechtigkeit letztlich kommt.

Gerechtigkeit bezeichnet im Hebräischen primär die Treue zu einer bestehenden Gemeinschaft. Dieser Sinn ist in unserem Sprachgebrauch in manchen Formulierungen noch erhalten: "Es ist schwer; ihm gerecht zu werden."

Im Alten Testament ist es Gott, der Gerechtigkeit walten läßt. Er sorgt für sein Volk, Er beschützt es, Er versorgt es. Eine solche Gerechtigkeit hat mit unserem Sinn von Gerechtigkeit nichts zu tun. Bei der Gerechtigkeit Gottes werden keine Leistungen abgewägt. Dementsprechend wird man dieser Gerechtigkeit Gottes schlecht etwas entgegensetzen können. Oder doch? Israel gab etwas für diese Gerechtigkeit: die Ehre. Die Ehre der Anbetung und die Anerkennung, daß Gott der einzige Gott ist und daß es neben Ihm keine anderen Götter gibt.

Gerechtigkeit besteht also vor allem in der Beständigkeit gegenseitiger Zuwendung, in der Treue und dort, wo der Mensch in Not gerät, auch in der helfenden Barmherzigkeit. Im Prophetenbuch Hesekiel gibt es eine schöne Definition von Gerechtigkeit:

*Wer seine Augen nicht aufhebt zu den Götzen des Hauses Israel,
wer seines nächsten Weib nicht befleckt,
wer niemanden bedrückt,
wer dem Schuldner sein Pfand zurückgibt
und niemand mit Gewalt etwas nimmt,
wer mit dem Hungrigen sein Brot teilt
und den Nackten kleidet,
wer nicht auf Zinsen leiht
und keinen Aufschlag nimmt,
wer seine Hand von Unrecht zurückhält
und rechtes Urteil fällt unter den Leuten,
wer nach meinen Gesetzen lebt
und meine Gebote hält:
der ist gerecht,
der soll leben,
spricht Gott, der Herr (18, 6-9)*

Dem anderen gerecht zu werden heißt, ihm zu geben, was er braucht, um nicht zugrunde zu gehen. Es ihm vorzuenthalten, wäre daher unrecht. Dieses Wort "unrecht" kennt aber die hebräische Sprache nicht. Das Alte Testament bezeichnet Menschen, die unrecht handeln, als *rascha*, was soviel wie "Gottloser" bedeutet. Mit *rascha* ist aber nicht der Atheist gemeint, sondern eine Person, die in ihrem Verhalten eine elementare Menschenverachtung zeigt. Der *rascha* ist also einer, der bereit ist, andere durch sein Verhalten zugrunde zu richten, einer, der seinen Mitmenschen die Solidarität entzieht, der das Vertrauen und die Treue zum anderen bricht. In dieser Menschenverachtung ist das Gegenbild zur Gerechtigkeit zu erkennen. Die Menschenverachtung aber richtet den *rascha* mit zugrunde (Luther), er vergeht in Scham, da er sich der Solidarität der Gemeinschaft entzogen hat. Der definitive Endpunkt dieses Vorgangs ist die Zerstörung der Person.

Vor diesem Hintergrund wird Ehre verständlicher. Im Hebräischen bedeutet die Wortwurzel, der Ehre entspringt, "schwer sein, Gewicht haben". Nun kann man anders als im Deutschen im Hebräischen Verben steigern. So wird aus "schwer sein" durch Steigerung "schwer machen, Gewicht verleihen". Was nichts anderes bedeutet als jemanden zu ehren. So ist die Ehre nach dem einfachen Wortsinn das Gewicht, das ein Mensch für den anderen hat. Es ist ein Essential, das lebensnotwendig ist. Ehre wurde allerdings in der Geschichte oft überstrapaziert und damit zum Teil auch ihres Sinnes entleert. So ist z.B. die Ehre des Bundesverdienstkreuzes nicht Ehre im ursprünglichen Sinn.

Wer den anderen beschämt, ihm die Solidarität entzieht, ihn allein seiner Not überläßt, der raubt das Gewicht des Ansehens einer Person. Das Hebräische hat dafür ein Wort: *kal* = "leicht sein" oder gesteigert: "leicht machen". Diskriminiere ich heute jemand, mache ich ihn "leicht", nehme ihm seine Ehre weg. Oder deutlicher: Wenn ich eine Person diskriminiere und ihr die Solidarität entziehe, die sie braucht; ihr meine Hilfe verweigere, dann handle ich nicht gerecht und werde dem zufolge "leicht", was soviel heißt wie "ich verliere meine Ehre". Wer einen anderen annimmt und ihm zur Seite steht, der handelt gerecht und bewahrt sein Gewicht, seine Ehre. Damit schließt sich der Kreis: Wenn ich keinem anderen seine Ehre wegnehme, dann behalte ich meine.

Im Neuen Testament setzt sich diese Auffassung fort. Der Mensch erwirbt sich Ehre nicht erst durch Leistung, er ist schon gerecht. Dieser wesentliche Grundzug bleibt ihm, solange er als

Einzelner seinen Anteil an der Solidargemeinschaft erfüllt. Erst wenn er dies nicht mehr tut, verliert er seine Ehre.

Unser heutiges Verständnis von Ehre läßt für einen solchen Zugang oft keinen Platz. Heute erhält *der* Ehre, der etwas Besonderes leistet. Ehre ist aber vor allem ein Schatz, den wir nicht entbehren können. Es geht darum, daß die Menschen einander anerkennen, wertschätzen, "Gewicht beimessen" - und daß jeder sich in der Gemeinschaft mit anderen auch entsprechend verhält.

Luther formuliert in seinem großen Katechismus Gleiches, wie wir es schon im biblischen Gebrauch finden. Der Mensch erhält Ehre, wenn er seinen Anteil an der Gesellschaft hat, wenn er der Gesellschaft auch gibt. Luther verpönt das *Ego* und appelliert an die Solidarität. Gerade sein Anprangern des Ablasshandels bringt den Zusammenhang von Gerechtigkeit und Ehre zurück. Ehre (die bei Luther auch oft "Heil" genannt wird) ist nicht zu erkaufen. Die Aufforderung, sich den Armen, Kranken, Hilfsbedürftigen zuzuwenden und vom *Ego* zu lassen stellt die persönliche Ehre wieder her.

Luther spricht in seinen Erläuterungen zum Katechismus davon, daß der Mensch das Amt der Ehre hat. Im Mittelalter galt das Amt als verliehen. Der Kaiser hatte das Amt über das Heilige Römische Reich Deutscher Nation. Der Papst hat das Amt der Vertretung Gottes auf Erden. Amt könnte daher als verliehene Pflicht und Aufgabe verstanden werden. Das Amt der Ehre wäre demzufolge die Pflicht und die Aufgabe, solidarisch in der Gemeinschaft zu leben. Ehrenamt war daher zu jener Zeit gar keine freiwillige Aufgabe. Es war eine Forderung der Gesellschaft an den Einzelnen, nämlich die, sich solidarisch zu verhalten. Die Aufnahme der zehn biblischen Gebote in den Katechismus - nach Luther das Lehrbuch für jedermann - unterstreicht das elementare Verständnis von Gerechtigkeit und Ehre. Die Zehn Gebote sind nicht mehr, aber auch nicht weniger als Regeln für das menschliche Miteinander, um sich nicht gegenseitig die Ehre zu entziehen.

Gerade im Begriff Ehre kommt die Menschlichkeit des alttestamentlichen Denkens ans Licht: Es geht darum, über die Frage nach der Leistung nicht die Bedürftigkeit des Menschen zu vergessen; und diese Mahnung hat bis heute nichts an ihrer Dringlichkeit verloren. Was nichts anderes heißt als: wer etwas leistet oder einem anderen Menschen dient, dem gebührt Ehre in seinem Amt.

DISKUSSION

Birgit Bader Dieses wichtige Hintergrundreferat zur Geschichte der Begrifflichkeiten mit einem Ausblick auf die heutige Zeit enthielt vielleicht schon erste Gedanken, die Polarisierung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen in Richtung einer produktiven Neudefinition aufzuheben. Es ist interessant und spannend, was mit Begriffen geschieht, welche Bedeutungsinhalte für uns heute noch in einem Wort wie "Ehrenamt" mitschwingen. Wir haben von Begriffen gehört wie Ehre, Gerechtigkeit, Treue, Gemeinschaft, Dienen, Barmherzigkeit - also religiösen und Wert-Begriffen mit einem großen Bedeutungshintergrund. Und in Sprache manifestiert sich unstrittig das grundlegende Verständnis von den Dingen.

Peter Stuhlmüller Ich denke nicht über den Begriff, sondern eher über die Funktion des Ehrenamtes nach. Wann und in welchen gesellschaftlichen Zusammenhängen kam denn dieser Begriff auf? Das war doch vermutlich, als sich vor 150 Jahren Vereine gebildet haben. Es hat etwas mit der Entstehung dieser Gesellschafts- und Wirtschaftsform zu tun, daß Aufgaben, die einst in anderen sozialen Strukturen geleistet wurden, heute dem Ehrenamt überlassen werden. Der Begriff Ehrenamt ist mit der Professionalisierung sozialer Arbeit verknüpft. Was heißt Ehrenamt denn eigentlich in einer Gesellschaft, in der soziale Arbeit gut bezahlt wird?

Heiko Schorch Ich will Ehrenamt hier mal für mich mit "freiwilliger Tätigkeit", mit "unentgeltlich arbeiten" beschreiben. Daß Menschen da waren, die anderen geholfen haben, gab es selbstverständlich in allen Geschichtsepochen: in der Krankenpflege, der Aufnahme von Ausländern usw. Man muß dabei beachten, daß Religion und Staat bis ins letzte Jahrhundert eng verwoben waren. Die Klöster im Mittelalter hatten z.B. die Funktion von Krankenstationen und Hospizen übernommen. Auch das könnte man als Ehrenamtlichkeit bezeichnen, weil diese Menschen in der Regel dafür kein "Gehalt" bekamen.

Im jüdischen Denken gibt es das Prinzip "Der Fremde soll wohnen wie der Sohn bei Dir". Es ist hier also eine Pflicht, einen anderen aufzunehmen. Wann die Auflösung des allgemeinen Solidargedankens, der sicher durch Religion ganz stark begründet ist, begann, wäre sicher

interessant zu untersuchen. Früher wurden Tätigkeiten, die der Ehre halber oder schlicht aus menschlichem Empfinden getan wurden, jedenfalls besonders hervorgehoben. Und das gilt, genau betrachtet, eigentlich für alle Religionen. Ich glaube, es gibt ein Ehrenamt, solange es die Menschheit gibt.

Stefan Etgeton Ein Begriff, der mir - gerade wenn es um das 20. Jahrhundert geht - gefehlt hat: das *Interesse* als Gegenbegriff zu dem der Ehre, die Solidarität als Gegenkonzept zur *caritas*. Im 19. Jahrhundert gab es ein Engagement aus Interesse. Menschen haben sich zusammengeschlossen, um ihre Interessen (Stichwort Arbeiterbewegung) durchzusetzen und nicht wegen der Ehre und der *caritas*. Direkte Solidarität einerseits und Ehre/Treue andererseits - das waren konkurrierende Modelle von Engagement im 19. Jahrhundert. Wenn ich z.B. an Friedrich von Bodelschwingh denke, ist ein Teil des karitativen Engagements bewußt als Gegenthese zur Arbeiterbewegung entstanden.

Weiter zurück in der Geschichte erscheint mir die Ehre als ein wichtiges Gut; es war damals gesellschaftlich wichtig, Ehre zu haben und auch Ehre zu verleihen. Das 19. Jahrhundert zeichnete sich auch dadurch aus, daß die beiden Konzepte von Solidarität und Ehre auseinanderfielen. Vielleicht sind wir jetzt in einer historischen Phase, in der diese Konzepte sich einander wieder annähern oder zumindest eine andere Konstellation eingehen.

Heiko Schorcht Vereine oder andere Hilfseinrichtungen haben sich immer da gebildet, wo Not auftrat, und sei es auch nur punktuell und zeitlich begrenzt. Die Not ist sicher ein entscheidender Aspekt. Die Frage nach dem Interesse und der Motivation, sich für andere, die in Not sind, zu engagieren, habe ich bewußt ausgeklammert.

Peter Stuhlmüller Das heutige Ehrenamt kommt aus dem sogenannten Elberfelder Modell, das primär mit Altenpflege zu tun hat. Der Bürger sollte - aus staatlichen Gründen - in diese Aufgabe miteinbezogen werden. Mit diesem Amt durfte aber anfangs nur der Mann betraut werden. Der hat es später an die Gattin abgetreten, die es dann für die Ehre der Familie karitativ im Sinne des barmherzigen Samariters ausgeübt hat. Ehrenamtliche Tätigkeiten werden auch heute noch überwiegend von Frauen erbracht, die damit ihre klassische dienende Rolle erfüllen. Es gibt Untersuchungen, die belegen, daß im Unterschied dazu Männer in der Regel immer diejenigen ehrenamtlichen Jobs wahrnehmen, die tatsächlich mit viel Ehre und einflußreichen Posten verbunden sind.

Heiko Schorcht ... und mit Prestige. Ja, es waren immer die Frauen und nicht die Ritter, die die Suppe nach draußen gebracht haben.

Birgit Bader Dann paßt es ja, daß wir zum Abschluß dieser Diskussionsrunde noch eine Frau haben, die sich gemeldet hat.

Bettina aus Stuttgart Ich bin eine sogenannte Ehrenamtlerin und wollte doch noch darauf hinweisen, daß mit dem Ehrenamt auch eine gewisse Macht verbunden ist. In einem konservativen Verein bewirbt man sich um so ein Amt. Da geht es dann nicht so sehr darum, daß man z.B. das Amt des Schriftführers etwa besonders gut ausübt, sondern darum, daß man mit dem Amt Macht bekommt. Auf mancher Mitgliederversammlung ist mir schon recht deutlich geworden, daß Macht ein wichtiges Thema ist und die Verhältnisse bestimmt.

IMPULSREFERAT: AIDS-HILFE-MITARBEIT ALS AUSDRUCK SOZIALPOLITISCHEN ENGAGEMENTS FÜR DIE EIGENE COMMUNITY - MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN**Thomas Niederbühl, Geschäftsführer der Münchner AIDS-Hilfe e.V.**

Man hat mich wahrscheinlich um dieses Impulsreferat gebeten, weil ich seit 1982 schwulenpolitisch aktiv bin und gerade die ehrenamtliche Seite sehr gut kenne. Ich bin außerdem seit 1991 hauptamtlicher Geschäftsführer der Münchner AIDS-Hilfe und sitze jetzt auch ehrenamtlich im Münchner Stadtrat. Das Spannungsfeld Hauptamtlichkeit/Ehrenamtlichkeit und die Schwulenpolitik sind mir da natürlich nicht fremd. Ich halte dieses Impulsreferat auch aus der "Ganzheitsperspektive" von Schwulenpolitik und Community heraus - was mir die Frauen und die Drogengebraucher verzeihen mögen.

Der Titel "AIDS-Hilfe-Mitarbeit als Ausdruck sozialpolitischen Engagements für die eigene Community" ist für mich als schwuler Mann völlig selbstverständlich. Auch nach 13 Jahren sind schwule Männer noch am stärksten von HIV und AIDS betroffen. Es trifft uns, unsere Freunde, unsere Szene. Wir haben die Betroffenenkompetenz und wissen am besten, was zu tun ist. So hat es ja auch vor 13 Jahren angefangen: Hauptbetroffene schwule Männer haben AIDS-Hilfen gegründet, haben sehr schnell Zugang zur Community, zu ihrer Szene gehabt, haben die Betroffenenkompetenz genutzt und konnten ganz selbstverständlich mit der Community arbeiten. Und so scheint es auch heute noch zu sein, zumindest in der Außendarstellung, wie sie mir immer wieder begegnet.

Ich finde, es wird Zeit, daß wir das scheinbar Selbstverständliche überprüfen. Selbstreflexion und ein klares Selbstverständnis haupt- und ehrenamtlicher Arbeit sind unerlässlich, um die vielleicht nötige Kurskorrektur zu vollziehen.

Nehmen wir das Beispiel München. Der Selbsthilfegedanke war recht schnell diskussionswürdig. Man hatte sich mit dem Slogan "AIDS geht alle an" aus der Schmutzecke und von den Wurzeln entfernt, um endlich gesellschafts- und zuschlußfähiger Fachverband zu werden. Dabei kam die Identität allerdings beinahe abhanden. Es wurde beschlossen, daß wir ein Fach- und Interessenverband im Sinne der Selbsthilfe und Hilfe zur Selbsthilfe sind; daß wir zwar jeder und jedem Hilfe zukommen lassen, uns aber aktiv auf die Schwerpunkte "Menschen mit HIV und AIDS, Schwule, drogengebrauchende Menschen und Frauen" konzentrieren; daß wir in diesen Schwerpunkten zielgruppenspezifisch arbeiten; und daß unsere Prävention sich auch immer an individuellen Verhaltens- und gesellschaftliche Verhältnisänderungen ausrichten muß. Deshalb heißt AIDS-Hilfe immer auch AIDS-Politik, und AIDS-Politik ist immer auch Schwulenpolitik. AIDS-Hilfe ist immer auch soziales und politisches Engagement der Schwulenszene für die eigene Community. Soweit jedenfalls die Ideologie. Dies ist ausführlich im Grundsatzpapier vom September 1995 nachzulesen. Auf der DAH-Mitgliederversammlung wurde es auch so beschlossen: Grundlage ist die strukturelle Prävention. AIDS-Hilfe ist Interessenverband, Selbsthilfeorganisation und Fachverband. Ich kann nur empfehlen, das alles noch einmal nachzulesen. Viel spannender ist, daß es am Ende des Papiers heißt: Sollte die DAH das Image, zuständig für Schmutzkinder zu sein, aufgeben, verlöre sie den kreativen Biß, der bisher den Erfolg ihrer Arbeit ausgemacht hat. Sie würde zur Bedeutungslosigkeit herabsinken und wäre nicht mehr Interessenvertretung.

Mit dem AIDS-Geschehen sind unsere Aufgaben gewachsen. Das wurde hier auch schon mehrfach erwähnt. Zur selbstorganisierten Dienstleistung traten Hauptamtlichkeit und Professionalisierung hinzu. Wir werden zunehmend gezwungen, Qualitätssicherungen einzuführen, sind immer weiter von unserer Position weggegangen. Es gibt eine Entfremdung vom ursprünglichen Solidaritäts- und Selbsthilfegedanke. Und nachdem wir uns als Fachverband so gut etabliert haben, ist es meines Erachtens jetzt höchste Zeit, den Perspektivenwechsel (wieder) hin zu Ehrenamtlichkeit und Interessenvertretung zu vollziehen.

Es wird oft unter dem Vorzeichen diskutiert, kostenlose Hilfen zu vermitteln, auch um den Abbau des Sozialstaates aufzufangen. Die Kostenfrage steht dabei im Vordergrund. Dann diskutieren Hauptamtliche, die keine neuen Stellen schaffen können, über Ehrenamtliche als Lückenbüßer. Dies birgt große Gefahren in der öffentlichen Diskussion. Ich glaube, wir brauchen ein gleichberechtigtes Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen. Das sind zwei Seiten einer Medaille. Sehr aufschlußreich ist auch, daß die Bereitschaft für ehrenamtliche Arbeit sehr projektorientiert, befristet und mit einem großen Anspruch auf Selbstverwirklichung verbunden ist. Der externe Rahmen für unsere Diskussion sind demnach folgende Fragen:

- Müssen wir die Ehrenamtler aufwerten, weil für die Hauptamtler kein Geld mehr da ist?

- Sollen wir den Ehrenamtlern eine Aufwandsentschädigung bezahlen?
- Können Profis die Ehrenamtler qualifizieren? Sollen sie dies überhaupt?
- Wenn nur eine befristete, projektorientierte Bereitschaft da ist, sollen wir dann Verträge mit Ehrenamtlern schließen?

Und die für mich spannendste Frage: Ist politisches Handeln, schwulenpolitisches Handeln, überhaupt noch zeitgemäß?

Zu Letzterem: Ich denke ja. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich in den letzten 13 Jahren nicht wesentlich verändert. Homosexualität ist immer noch tabuisiert und diskriminiert. Infizierte und AIDS-Kranke werden immer noch mit Schuldzuweisungen unsolidarisch im Stich gelassen. Eine reine Konzentration auf projektorientierte ehrenamtliche Arbeit als soziales Angebot reicht meiner Meinung nach nicht aus. Wenn ich die Münchner Situation als Beispiel nehme, frage ich mich, was aus der Vor-Ort-Arbeit wird, wenn ein Kreisverwaltungsreferent Jack-Off-Parties verbietet, Kondomvergabe in Kneipen untersagt und Schwulensaunen schließt. Was wird aus den sogenannten Vollmondnächten, der Vor-Ort-Arbeit in Cruising-Areas? Im Englischen Garten finden ständig Polizeirazzien statt. Was wird aus einer Paarberatung, wenn schwule Beziehungen rechtlich völlig ungesichert sind? Was wird aus der berühmten ganzheitlichen Pflege, wenn Sparmaßnahmen, Pflegeversicherung und Gesundheitsreform es dem Patienten unmöglich machen, sich diese Pflege auch zu leisten?

Diese Fragen verlangen doch nach Antworten der Aktion. Ich plädiere für eine schwule AIDS-Politik und für ein Ehrenamt als Engagement für die Community. Ich denke, wir brauchen diese Kurskorrektur. Meine Stichworte dazu: Repolitisierung, Rehomosexualisierung durch Selbsthilfe und Interessenvertretung, mit den Ehrenamtlern und natürlich mit den Hauptamtlichen, um das Besondere, das AIDS-Hilfe ausmacht, zu retten: den berühmten kreativen Biß zu wahren. Und was würde wem fehlen, wenn es die Ehrenamtler nicht mehr gäbe? Was können wir in AIDS-Hilfe streichen, um noch unsere Identität zu wahren? Reicht es nicht aus, eine gute Caritas-AIDS-Beratungsstelle oder gute Privatpflegevereine zu haben? Was will AIDS-Hilfe noch? Ich denke, da spielen Ehrenamtlichkeit und Interessenvertretung eine große Rolle.

Wir brauchen eine Qualitätssicherung - und zwar als Lebensqualitätssicherung für die eigene Community. Qualität kann man natürlich nur beurteilen aufgrund unserer selbstgesetzten Ziele - also unserer Ideologie, unseres Profils, unserer Corporate Identity, unseres Leitbildes. Und da können wir ganz froh sein, daß wir so etwas historisch Gewachsenes schriftlich haben. Darum beneidet uns manch andere soziale Organisation. Wir brauchen dieses Profil auch und gerade in der Zeit von Sparmaßnahmen und wirtschaftlicher Konkurrenz. Denn nur mit einem solchen Profil können wir auf dem sozialen Markt und auf dem AIDS-Markt bestehen.

Die Frage ist natürlich, welcher Haupt- oder Ehrenamtliche diese Leitbilder überhaupt noch kennt. Für welche Leiter, Geschäftsführer, Vorstände oder gar Ehrenamtliche sind in ihrer alltäglichen Arbeit Begriffe wie "strukturelle Prävention" überhaupt noch selbstverständlich? Ich würde mich gerne in die Diskussion um das Ehrenamt begeben und durch Ist- und Sollanalyse eine Kongruenz zwischen der Alltagsrealität, den täglichen Arbeitsprozessen und der Zielformulierung herstellen - und zwar im Hinblick auf das Leitbild. Das Leitbild wird natürlich durch die Realität korrigiert. Denn nur wenn wir diesen Konsens auch umsetzen und dieses gemeinsame Anliegen auch kennen, können wir gesellschaftlich-politischen Einfluß gewinnen. Wenn wir uns einig sind über unser Leitbild, dann müssen wir dieses Selbstverständnis nur noch auf die unterschiedliche Vielfalt vor Ort und auf den ehrenamtlichen Bereich "herunterdeklinieren". Das ist wohl kein einmaliger Vorgang und auch nicht sehr leicht, denn sonst säßen wir heute nicht hier.

Da ein Impulsreferat glücklicherweise nicht die Aufgabe hat, Lösungen anzubieten, sondern Anstöße zu geben, werde ich jetzt einige grundlegende Fragen stellen.

Die wichtigste Grundsatzfrage lautet: Besteht unter uns überhaupt noch Konsens über unsere Leitbilder? Wollen wir uns die politische Zielsetzung überhaupt noch leisten? Das kann nämlich Zuschüsse und Arbeitsbereiche kosten. Dazu zwei Beispiele: Bevor wir in München den Aktionstag "Spritzen in den Knast" veranstaltet haben, gab es ernsthafte Diskussionen darüber, ob dies unsere ehrenamtliche JVA-Beratung gefährden könnte. Oder jetzt beim AIDS-Kongreß haben wir dagegen protestiert, daß wir in Bayern als einzigem Bundesland keine generellen Zuschüsse für AIDS-Hilfen bekommen. Es war unausgesprochen klar, daß der Protest von der Landesarbeitsgemeinschaft, die sowieso keine Zuschüsse erhält, unterschrieben wird, und daß die Flugblätter am Stand von ACT-UP verteilt werden.

Speziell zur Ehrenamtlichkeit habe ich folgende Fragenkomplexe:

1. Welche Ehrenamtler brauchen und wollen wir?

Dies ist die Frage nach der Gewinnung von Ehrenamtlern aus der Community. Hier wird entscheidend sein, wie weit wir uns an den Ressourcen und an der Betroffenenkompetenz orientieren und dann für die Personen geeignete Aufgaben suchen - so läuft es in der Regel. Sehr gut finde ich auch den umgekehrten Weg: für eine feste Aufgabe und ein Aufgabenprofil die geeignete Person zu finden. Wir sind in München so bei den Vertrauensmännern vorgegangen, einer Art Streetworker, und haben sie direkt in der Szene gesucht. Das ist die Frage: Werben wir überhaupt gezielt mit Kampagnen um Ehrenamtler? Ich meine dies nicht im Sinne von Quantität, sondern eher unter qualitativem Aspekt. Spannend war auch die Frage, wer die Erstgespräche führt. Findet auch eine zielgerichtete Auswahl bei den BewerberInnen statt? Gibt es so etwas wie einen Filter? Wollen wir zeit- und aufgabenorientierte Verträge mit einer Zielvereinbarung abschließen? Und wenn ja, wer überwacht diese?

2. Welche ehrenamtlichen Aufgaben leisten wir?

Grundsätzlich finde ich es interessant zu sehen, daß die Primärprävention bei Schwulen, die Vor-Ort-Arbeit (die ja den besseren Kontakt mit der Community hat), in einigen Großstädten an die Schwulenorganisationen abgegeben wird. Wollen wir das überhaupt? Wollen wir vielleicht eher eine Kooperation wie in München, wo wir ganz bewußt als Schwulenzentrum und AIDS-Hilfe gemeinsam Projekte machen? Oder Beispiel Telefonberatung: Brauchen wir nach 13 Jahren noch eine Telefonberatung, wenn 90% der AnruferInnen aus der Allgemeinbevölkerung kommen und eben nicht Betroffene sind? Wollen wir die Telefonberatung abschaffen? Wollen wir sie zielgruppenspezifisch bewerben? Und was unsere Öffentlichkeitsgruppe betrifft: Sollte diese auf jede Anfrage reagieren und überall Infotische aufbauen? Oder sollte sie ganz gezielt planen, bei welchen Schwulenergebnissen sie präsent sein will? Ich plädiere eindeutig für ein bewußtes Agieren, anstatt nur zu reagieren.

3. Wie sichern wir die Qualität unserer ehrenamtlichen Arbeit und berücksichtigen auch den Wunsch nach Eigenständigkeit und Selbstbestimmung der Ehrenamtler?

In diesem Zusammenhang stellen sich Fragen nach Einführung und Ausbildung. Wie werden die Ehrenamtlichen fachlich begleitet? Gibt es Supervision? Gibt es Fort- und Weiterbildung? Wie moderiere ich eine Gruppe, wie mache ich eine Zielvereinbarung? Wie wird das Ziel kontrolliert? Gibt es überhaupt eine Projektplanung? Wie beurteile ich die Qualität von Ehrenamtlern? Soll es so etwas wie Personalgespräche geben? Soll es so etwas wie Fortbildungspläne geben? Kann es auch Kündigungen geben? Und wenn ja, wer spricht diese aus?

4. Wie unterstützen wir die ehrenamtliche Arbeit strukturell?

Wenn ehrenamtliche Arbeit in vielen großen AIDS-Hilfen zumindest als ein Betriebsteil unter mehreren gesehen wird, dann muß es eine Partizipation geben. Nicht alle Mitglieder von AIDS-Hilfen sind Ehrenamtler, nicht jeder Ehrenamtler ist Mitglied. Der Vorstand kann nicht alleiniger Repräsentant von Ehrenamtlichkeit sein. Braucht man also haupt- oder ehrenamtliche Koordinatoren als Mittler zwischen den unterschiedlichen Bereichen? Soll es so etwas wie einen Ehrenamtlererrat oder EhrenamtlersprecherInnen geben, die sowohl die Bedürfnisse der Ehrenamtler zum Ausdruck bringen als auch gegenüber den Projekten des Vereins als Korrektiv auftreten? Welche Kompetenzen haben wir, welche Entscheidungsprozesse sollen wie verlaufen? Wer trägt die Verantwortung für die Alltagspolitik?

5. Wie installieren wir einen kontinuierlichen Qualitätssicherungsprozeß?

Ich habe immer das Gefühl, daß wir nur von Selbstverständnisdebatte zu Selbstverständnisdebatte springen - und dazwischen arbeiten. Ich wünsche mir eine kontinuierliche Verbesserung in kleinen Schritten anstatt großer, schubweiser Innovationen. Dafür brauchen wir einen langen Atem. Dazu brauchen wir auch ein Miteinander von Haupt- und Ehrenamtlichen - Spannungsfelder eingeschlossen. Letztere können auch kreative Energien erzeugen. Wir kennen die Aussprüche mancher Ehrenamtler, sie seien autonom; die Hauptamtler seien nur zu ihrer Unterstützung da. Sie seien die Chefs der Hauptamtler. Oder umgekehrt: Hauptamtler empfinden Ehrenamtler bisweilen als unqualifizierten "Klotz am Bein".

Das Ziel der Diskussion sollte sein, daß wir Haupt- und Ehrenamtler zwar mit unterschiedlicher Fach- und Betroffenenkompetenz beschäftigen, daß sie aber zusammenarbeiten - und zwar mit demselben Leitbild und mit demselben Selbstverständnis.

Wir müssen und werden sicherlich an diesem Wochenende über viele Einzelbereiche, etwa Werbung und Qualifizierung von Ehrenamtlern usw. sprechen. Hier besteht bei AIDS-Hilfen derselbe

Handlungsbedarf wie bei anderen sozialen Einrichtungen. Aber es gibt entscheidende Unterschiede zwischen AIDS-Hilfe und anderen sozialen Einrichtungen. Das wird leicht verkannt, wenn wir nicht zielorientiert an unserem Leitbild und unserem Selbstverständnis diskutieren und uns an einer Repolitisierung der Wurzeln orientieren, wenn auch auf einem höheren, professionelleren und effektiveren Niveau als ehemals. Denn erst durch die Umsetzung unseres Selbstverständnisses kann AIDS-Hilfe als Ausdruck von sozialpolitischem Engagement für die eigene Community selbständig bleiben oder es wieder werden.

DISKUSSION

Peter Stuhlmüller Thomas hat viel über das Spannungsverhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen referiert. Was ist aber eigentlich mit den AIDS-Hilfen, die *nur* ehrenamtlich arbeiten?

Thomas Niederbühl Alles, was für die Ehrenamtler in einem noch so großen hauptamtlichen System gilt, hat auch für AIDS-Hilfen Gültigkeit, die "nur" mit Ehrenamtlern arbeiten. Die Fragen von Qualifizierung usw. gelten dort genauso. Es ist Aufgabe des Dachverbandes, dafür zu sorgen, daß an diesen Problemen auch dort gearbeitet wird.

Wortmeldung aus dem Plenum Die Beispiele, die du angeführt hast, waren alle auf den schwulen Bereich abgestellt. Ich glaube aber, daß das Spannungsverhältnis "Haupt- und Ehrenamtlichkeit" auch durch die unterschiedlichen Erwartungen, Bedingungen und Konfliktfelder zwischen dem Ehrenamt im Drogenbereich und dem Ehrenamt im Schwulenbereich geprägt ist. Das wird oft übersehen. Und diese Konflikte haben meines Erachtens großen Einfluß auf die Zusammenarbeit in AIDS-Hilfen. In dem Moment, wo du mit einem hohen Personalanteil im Drogenbereich arbeitest, sind die hauptamtlichen Erforderlichkeiten in der Regel relativ hoch. Du arbeitest in diesem ehrenamtlichen Bereich sehr wenig mit den Leuten aus der eigenen Szene, sondern mehr mit der Gruppe der Helfenden, wenn man so will mit der *caritas*. Und das kollidiert dann mit dem Schwulenbereich.

Thomas Niederbühl Es gibt ja schöne Formulierungen von identitätsgeleitetem Arbeiten. Ich glaube aber, daß es im Diskursfeld von AIDS-Hilfe auch möglich sein muß, als Schwuler für Drogengebraucher zu arbeiten, genauso wie Frauen für Schwule zuständig sein können. Daß dies schwierig ist, wissen wir alle. Für mich stellt sich hier auch die Frage nach der Personalpolitik der einzelnen AIDS-Hilfe. Das Selbstverständnis "ich arbeite als Schwuler für die schwule Szene", wie es vor zehn Jahren gang und gäbe war, ist ja für viele Schwule, die heute ehrenamtlich in der AIDS-Hilfe arbeiten, gar nicht mehr so selbstverständlich. Manche engagieren sich sogar ganz bewußt für andere Sachen. Wenn man das nicht will, muß man sich als AIDS-Hilfe fragen: Wie kriege ich die "richtigen" Leute in die AIDS-Hilfe, die wieder das ihrer Identität "entsprechende" Selbstverständnis in die Arbeit einbringen.

IMPULSREFERAT: FREIWILLIGES ENGAGEMENT IN DER AIDS-HILFE ALS PERSÖNLICHER PROZESS. RÜCKBLICK EINES EHRENAMTLERS AUF X JAHRE**Stefan Baune**

Insgesamt neuneinhalb Jahre habe ich bisher als Ehrenamtler in der Berliner AIDS-Hilfe erlebt: im "Stammhaus" in der Meinekestraße und im Projektcafé Positiv. Im Sommer 1987 bin ich in den Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Prävention eingestiegen. Meine wesentlichen Motive für mein AIDS-Hilfe-Engagement damals: schlichtweg Angst und Unkenntnis. Ich wußte nichts über die Krankheit. Als schwuler Mann in Berlin hatte ich bisher nur Halbwahrheiten gehört, und ich hielt es für angebracht, mich zu informieren. Das war mein Start in die Ehrenamtlichkeit.

Mit dem Begriff "Ehrenamt" konnte ich damals nicht viel anfangen. Erfahrungen mit Gruppen oder ehrenamtlichen Engagements in anderen Themenfeldern brachte ich nicht mit. Ich erinnere mich noch sehr gut an die ersten Veranstaltungen, die ich besuchte. Ähnliche Erfahrungen mit den ersten Gruppentreffen hat wohl jeder Ehrenamtliche gemacht: Ziemlich verunsichert und mit hochrotem Kopf saß ich vor vier Leuten. So begann mein Sprung in eine neue Organisation - und letztendlich auch in eine neue Ära.

Ich sammelte dann in der Gruppe "Öffentlichkeitsarbeit" erste Erfahrungen mit Gruppenarbeit, was für mich ganz wichtig war und kümmerte mich um die Planung und Durchführung von Veranstaltungen. Wir haben damals viel konzeptionell gearbeitet und sind auch "vor Ort" in den Tiergarten gegangen - für mich schon sehr spannend. Ich bin aus dieser Zeit mit einem gestärkten Selbstbewußtsein herausgegangen. Das war für mich in den ersten eineinhalb Jahren der *benefit*.

Etwas später bin ich dann mehr oder minder zufällig in den Bereich "Betreuung" hineingeschliddert - durch einen Freund, der mich angesprochen hatte: "Komm, ich brauche eine Haushaltshilfe". Er war schon ziemlich krank. Zunächst hatte ich große Angst, konnte mit der Betreuung nichts anfangen. Es ging dann aber nach und nach immer besser. Albert hat mir seine Kraft gegeben, damit ich ihn unterstützen konnte. Ich habe ihm als Haushaltshilfe wirklich auch ein Gesprächspartner sein können. Die Betreuung endete mit seinem Tod, der mir drastisch deutlich machte, welche Tragweite, welche Dimension die Krankheit AIDS hat.

Nach einer kurzen - aus heutiger Sicht sicherlich zu kurzen - Pause habe ich dann eine weitere Betreuung, Peter, übernommen, die mich schnell überforderte. Als ich ihn kennenlernte, war er Alkoholiker und tablettenabhängig, außerdem seit Jahren arbeitslos und hatte gerade seine Wohnung verloren. So kam er in die AIDS-Hilfe, mit einer gehörigen Anspruchshaltung auf der einen, aber auch einem gerüttelt Maß an Unsicherheit auf der anderen Seite. Was Peter damals gebraucht hätte, wäre ein Einzelfallhelfer gewesen. Ich jedenfalls hatte ziemlich zu kämpfen, erlebte laufend Geschichten wie Suizidversuche und damit einhergehende Erpressungsversuche nach dem Motto: "Hilf mir, oder ich bringe mich um." Es gab für mich zu dieser Zeit nur einen Rettungsanker: die Supervision. Ohne Supervisionsgruppe hätte ich diese Zeit überhaupt nicht auf die Reihe gekriegt. Unser Verhältnis normalisierte sich dann nach und nach, und wir haben insgesamt drei Jahre miteinander gearbeitet. Das Maß- und Distanzhalten war ein Prozeß, der mir mit der Zeit gut gelungen ist. Peter lebt noch und hat sich sozial stabilisiert. Er hat wieder eine Arbeit und eine eigene Wohnung. Das war für mich der Punkt, wo ich mich von ihm verabschiedet habe. Ich habe allerdings nach wie vor Kontakt zu ihm.

Meine Motivation für ehrenamtliche Arbeit hat sich mit der Zeit verändert: Ich brauchte in hohem Maße Selbstbestätigung durch ehrenamtliche Tätigkeit und hatte sicherlich auch eine Art Sucht nach Gebrauchtwerten. Ich hatte wirklich das ganz existentielle Gefühl, etwas tun zu müssen, ein wertvoller Mensch zu sein. Ich habe in dieser Zeit relativ wenig Unterstützung von der Berliner AIDS-Hilfe erfahren. Es gab zwar die Gruppe, aber ich hätte mir damals erheblich mehr Hilfestellung von hauptamtlicher Seite gewünscht, in diesem Fall von den Betreuungskoordinatoren.

Danach habe ich die Betreuung bei Jens übernommen. Er hat mich mit folgenden Anforderungen konfrontiert: Du bist Papaersatz, Partnerersatz, Umfeldersatz und Lebensmotivation für mich. All das mußt du jetzt als mein Betreuer leisten. Was das bedeutet, ist mir in seiner Tragweite am Anfang nicht klar gewesen. Das größte Problem in dieser Zeit mit Jens war, mich selber zu schützen und von den Forderungen, die sehr massiv auf mich eingeströmt sind, abzugrenzen. Da eines seiner Ansinnen Partnerersatz war und dieses Thema zu der Zeit in der Berliner AIDS-Hilfe absolut tabu war, hatte ich wenig Möglichkeiten, an diesem Problem zu arbeiten und mich darüber auszutauschen. Es ging hier um einen "Ehrenkodex", überliefert und niedergeschrieben in dem damals gültigen Betreuerhandbuch. Mit Jens habe ich die erste, für mich schöne Sterbeerfahrung

gemacht, die mich nachhaltig geprägt hat, weil sie mir ganz viel von meiner Angst genommen hat. Diese Erfahrung hat mich aber auch an psychische und physische Leistungsgrenzen geführt, und ich bin durch dieses Einlassen und Mitleiden sehr viel sensibler geworden.

Ich wollte nach dieser Betreuung ein Trauerjahr einlegen, mußte aber die Erfahrung machen, daß auch eine AIDS-Hilfe ein Apparat ist, der Leistung fordert. Dieses Trauerjahr wurde nicht respektiert. Ich habe in dieser Zeit drei mehr oder minder massive Anfragen erhalten, ob ich nicht wieder eine Betreuung übernehmen wolle. Ich mußte mich wirklich rechtfertigen, warum ich jetzt noch nicht eine neue Betreuungsarbeit leisten könne.

Nachdem ich mich wieder in der Lage fühlte, ehrenamtlich im Betreuungsbereich zu arbeiten, habe ich gemerkt, daß sich meine Motivation verändert hat. Ich würde sie heute so beschreiben: ehrenamtliche Arbeit als Möglichkeit für meine eigene Persönlichkeitsentwicklung. Eine wichtige Sache ist das Ausbalancieren von Geben und Nehmen. Mit der Zeit habe ich gelernt, daß es nicht möglich ist, nur zu geben. Es muß immer einen Ausgleich geben, um diese Arbeit dauerhaft leisten zu können.

Nach Jens' Tod habe ich einen Mann kennengelernt, der selber krank war, und bin mit ihm eine starke freundschaftliche Beziehung mit nicht unwesentlichen betruenerischen Aspekten eingegangen. Ich habe durch die vorangegangenen Erfahrungen für mich die Voraussetzungen schaffen können, mich an ihn zu binden. Mit ihm war ich dann eineinhalb Jahre zusammen und betreue ihn heute noch.

Die Abgrenzung Partnerschaft kontra Betreuung habe ich damals als sehr schwierig erlebt. Ich habe teilweise das Gefühl gehabt, als Versorger, als starker Part mißbraucht und weniger als gleichwertiger Partner gesehen zu werden. Wenig später, mehr oder minder zufällig, habe ich zwei Betreuungen parallel übernommen. Eine vermittelte und eine dadurch, daß Klaus ebenfalls zu der Zeit im Krankenhaus lag und dringend einen Ansprechpartner brauchte, weil er kein Umfeld hatte. Klaus charakterisiere ich heute als jemanden, der stark forderte, und Michael als jemanden, der sich gar nicht so recht einlassen wollte. Bei Klaus bin ich sehr stark mit den Anforderungen konfrontiert worden: "Ich brauche einen Lebensmotivator und ich brauche eine Autoritätsperson in meinem Umfeld." Das geht auch heute mit meinem Selbstverständnis von ehrenamtlicher Arbeit und von Betreuung nicht zusammen. Ich sehe meine Aufgabe als Betreuer nicht darin, dauerhaft Lebensmotivation zu geben, sondern verstehe ehrenamtliche Betreuungstätigkeit als Begleitung, als Hilfe auch zur Selbsthilfe. Das war bei Klaus nicht gegeben, was nach kurzer Zeit dazu führte, daß dieses Betreuungsverhältnis nicht aufrechterhalten werden konnte. Ich habe aber im Gegensatz zu früher dieses Aufgeben nicht als Niederlage erlebt, sondern als einen Prozeß, der nicht miteinander läuft und in dem man nicht miteinander arbeiten kann.

Michael hingegen hat, nachdem sich dieses erste "Ich-will-mich-nicht-Einlassen" gelegt hatte, sehr stark Offenheit, Ehrlichkeit und Sensibilität gefordert. Das war ganz wichtig für ihn. Er hat diese Tugenden bei mir sehr gefördert. Er hat sie wirklich herausgekitzelt. Von ihm habe ich ganz wichtige Impulse erhalten, weil er wichtige Lebensfragen an sich selber und natürlich auch an mich gestellt hat. Das hatte direkt für mich zur Folge, mich beruflich neu zu orientieren und mit meinem damaligen Job, mit dem ich überhaupt nicht zufrieden war, aufzuhören.

Vor einem halben Jahr habe ich mich dann entschieden, Sozialarbeit und Sozialpädagogik an der Evangelischen Fachhochschule hier in Berlin zu studieren. Ich habe in dieser Zeit überlegt, wo ich mich weiter engagieren könnte und habe schließlich ein wunderbares Tätigkeitsfeld gefunden, das Café Positiv, in dem ich jetzt seit Ende 1994 Mitarbeiter bin. Ganz wichtige Elemente meiner Arbeit dort sind Organisation und Gruppenarbeit. Ich habe das Gefühl, daß ich meine vorher erworbenen Stärken langsam auch an andere weitergeben kann. Diese Erfahrung habe ich in der Vergangenheit so nicht gehabt. Die Kombination aus Emotion und Organisation, wie ich sie jetzt im Café mit den Menschen dort - Gästen wie Mitarbeitern - erlebe, ist für mich eine Arbeitsform, für die ich mich jetzt in Form eines Studiums weiterqualifiziere.

Ich habe in der Zeit, als ich im Café anfang, mein Engagement auch als Kompensationsinstrument für Frust in meiner Arbeit genutzt. Je mehr ich gefrustet war, um so mehr habe ich ehrenamtlich gearbeitet, um damit ein Ventil zu haben. Die Abgrenzungsproblematik bleibt mein Dauerthema, seit ich ehrenamtlich arbeite. Ich hatte gehofft, das würde nach acht, neun Jahren Arbeit anders werden.

Resümierend kann ich sagen, daß meine ehrenamtliche Arbeit dazu geführt hat, daß ich mich in meiner Persönlichkeit verändert habe und mich heute deutlich wohler fühle. Ich bin "auf dem Teppich geblieben" und habe immer wieder die Möglichkeit, durch die ehrenamtliche Arbeit meine eigenen Lebensvorstellungen und Lebensinhalte zu überprüfen. Somit bringt Ehrenamtlichkeit für mich auch einen *benefit*, für den ich sonst einen Therapeuten bezahlen müßte.

Drei Voraussetzungen müssen meines Erachtens gegeben sein, um gute Arbeit leisten zu können, egal wo und in welchem Bereich sie stattfindet.

1. Es muß auf jeden Fall zu einem Ausgleich zwischen Geben und Nehmen kommen.
2. Die Modalitäten für Ehrenamtlichkeit müssen an die Bedingungen jedes Mitarbeiters angepaßt werden.
3. Insbesondere im Betreuungsbereich ist Supervision ein ganz wichtiges Instrument der Reflexion und Selbstkontrolle. Ich meine, auch diejenigen, die primärpräventiv, Beraterisch oder in der Öffentlichkeitsarbeit tätig sind, brauchen zum einen die Rückbesinnung auf das, was sie leisten, zum andern auch ein Feedback von "ihrer" Organisation, von den Hauptamtlichen oder von wem auch immer.

DISKUSSION

Birgit Bader In dieser sehr persönlichen Schilderung aus dem Erfahrungsbereich als Ehrenamtlicher sind für mich drei wichtige Aspekte deutlich geworden:

1. die teilweise doch sehr massiven Anforderungen und Wünsche, die von Seiten der zu Betreuenden an einen Betreuer gerichtet werden: bis hin zu Papa-, Partnerschafts- und Umfeldersatz, dazu noch der Betreuer als Lebensstützer
2. die vermißte Unterstützung von der Organisation AIDS-Hilfe.
3. die Frage: Welcher persönliche Gewinn liegt in der Ehrenamtlichkeit?

Sabine Arnolds Ich bin Ehrenamtlersprecherin der Kölner AIDS-Hilfe. Ich selbst habe nach einer Betreuung einmal eineinhalb Jahre aus persönlichen Gründen pausiert. Dies wurde in Köln sehr wohl akzeptiert. Man hat sich auch um mich gekümmert. Wie so etwas gehandhabt wird, hat sehr viel mit dem jeweiligen Menschen zu tun, der für einen zuständig ist, sei es von hauptamtlicher Seite oder von Vorstandsseite aus.

Peter Stuhlmüller Interessant finde ich vor dem Hintergrund des Gehörten die Frage nach dem Unterschied zwischen Selbsthilfe - eine Organisation in Anspruch nehmen aus Selbsthilfegründen - und dem ehrenamtlich Arbeiten.

Frau aus dem Plenum Ehrenamtlichkeit ist es nur bei denen, die nicht betroffen sind. Wenn du als HIV-Positiver in der AIDS-Hilfe arbeitest, dann bist du - streng genommen - kein Ehrenamtler, sondern ein Betroffener in einer Selbsthilfe. Das ist der Unterschied zwischen Ehrenamt und Selbsthilfe. Es gibt in unserer Gruppe Frauen, die nicht positiv getestet sind; das sind echte Ehrenamtlerinnen.

Stefan Etgeton Ich habe sehr an dem Vortrag von Stefan Baune geschätzt, daß deutlich wurde, wie oft es mit der Motivation Selbsthilfe anfängt und dann in Ehrenamtlichkeit übergeht, und daß sich auch das Selbst, das sich da hilft, im Prozeß verändert.

Stefan Baune Für mich ist Ehrenamtlichkeit immer auch ein Stück Selbsthilfe; das gilt grundsätzlich.

Reinhard Heikamp Ehrenamtlich wird häufig mit selbstlos gleichgesetzt. Wie kann jemand, der selbst betroffen ist - also Hilfe braucht -, gleichzeitig selbstlos sein? Selbstlosigkeit und Selbsthilfe gehen hier stark durcheinander. Man hat im gesamten Bereich der AIDS-Hilfe nie an eine selbstlose ehrenamtliche Tätigkeit gedacht, sondern immer nur an Selbsthilfe als Hintergrund von Ehrenamtlichkeit.

Wortmeldung aus dem Plenum Ich halte diese ganze Diskussion über Ehrenamtler versus Betroffene für völlig obsolet. Das Virus unterscheidet nicht mehr zwischen Mann und Frau und Schwulen und Heteros. Wir laufen alle Gefahr, uns zu infizieren, wenn wir ungeschützten Geschlechtsverkehr haben. Damit gehören wir zu den potentiell Betroffenen. Wo ist der Unterschied zwischen einem schwulen Mann, der sich infizieren könnte, und einer Frau, die sich infizieren könnte?

Wortmeldung aus dem Plenum Ist es denn so wichtig, ob man heute selbst betroffen ist oder nicht? Die Hauptsache ist doch, daß die Arbeit gemacht wird - und zwar so, daß sie einen Nutzen für alle bringt.

Reinhard Heikamp Ich möchte doch kurz auf den Einwand der Kollegin eingehen. Der Unterschied ist groß: Für einen schwulen Mann liegt die Gefährdungsrelation bei 1:10. Für eine heterosexuell lebende Frau vielleicht bei 1:100, 1:200. In meinem Freundeskreis stirbt alle Naselang einer an AIDS. Das ist der Unterschied. Wobei ich immer konzedere, daß es auch Leute gibt, die aus Solidarität ehrenamtlich arbeiten.

Peter Stuhlmüller Ich mache privat etwas mit Angehörigen, da bin ich Ehrenamtler. Auf der anderen Seite bin ich aber als "Witwer" in einer ganz anderen Rolle, da merke ich schon, daß ich anders agiere und auch ganz andere Konflikte auskämpfe. Ob ich betroffen bin oder aus Solidarität oder aus ganz anderen Gründen in AIDS-Hilfe arbeite, das ist für mich schon ein Unterschied.

Stefan Baune Wenn Ehrenamt so zu verstehen ist, daß ich nichts rausbekomme, und Selbsthilfe so zu verstehen ist, daß ich was reingebe und was raushole, dann möchte ich mich ganz entschieden gegen das Ehrenamt aussprechen.

Christine Christmann Ich arbeite seit fast acht Jahren hauptamtlich in diesem Bereich. Und da ich mit vielen Menschen in Berlin zusammenarbeite und die mich auch um Hilfe bitten, arbeite ich dann ja auch ehrenamtlich. Für mich ist im Referat etwas ganz Wichtiges gesagt worden und das betrifft die Motivation. Ich glaube, daß es schon einen Unterschied macht, ob man aus Selbstbestätigung, Betroffenheit oder der Sucht, gebraucht zu werden, ehrenamtlich arbeitet. Das ist etwas, das wir alle überprüfen müssen.

IMPULSREFERAT: DER NEUE TYPUS DES EHRENAMTLICHEN HELFERS - MOTIVATION UND INTERESSEN DER NEUEN FREIWILLIGEN AUS DER SICHT DER SOZIALWISSENSCHAFTLICHEN FORSCHUNG

Michael Wright

Ich wurde von den Organisatoren dieser Tagung gebeten, einen Vortrag über die sogenannten neuen Freiwilligen zu halten, die im Moment vor den Türen der AIDS-Hilfen stehen. Aber ich glaube nicht, daß es etwas Neues an diesen freiwillig engagierten Menschen gibt. Das Neue ist vielmehr der soziale Kontext, in dem dieses Engagement stattfindet, und unser Verständnis der Motivationen dieser Mitarbeiter.

Wir in der AIDS-Hilfe-Bewegung denken gerne, daß alles, was wir tun, revolutionär ist. In vielerlei Hinsicht haben wir auch recht damit. Wir haben das Gesundheitswesen so verändert, daß es kaum mehr denkbar ist, über Krankheit zu reden, ohne Rücksicht auf die vorhandenen psychosozialen Faktoren der Betroffenen zu nehmen. Krankheit hat nicht nur mit Diagnose und Behandlung, sondern auch mit dem sozialen Umfeld, gesellschaftlichen Normen, Verhaltensmustern und nicht zuletzt mit Lebensqualität zu tun.

Hingegen sind wir in Bezug auf eine effektive und erfolgreiche Anwendung von ehrenamtlichen Ressourcen gar nicht so weit und haben noch viel von anderen zu lernen. In den meisten Ländern ist ehrenamtliche Arbeit im sozialen Bereich so alt wie die dortige Zivilisation selbst, wenn man ehrenamtliche Arbeit zunächst einmal als ein soziales Engagement versteht, das ohne geldliche Vergütung geleistet wird. Also fangen wir mit der elementarsten Frage an, nämlich: Was ist ein "Ehrenamtler"?

Im Englischen wird das Wort *volunteer* verwendet, womit der freiwillige Aspekt der Tätigkeit betont wird. Ohne Druck von außen und ohne finanzielle Motivation entscheidet man sich, in einer sozialen Einrichtung zu arbeiten. Im Deutschen liegt die Betonung woanders. Obwohl man langsam anfängt, das Wort "Freiwilliger" zu benutzen, ist das eigentliche deutsche Wort für diese Beschäftigung "ehrenamtlicher Mitarbeiter", worin das Wort "Ehrenamt" steckt. Nach Duden wird mit dem Ausdruck "Ehrenamt" Folgendes gemeint: "ein ehrenvolles Amt, das unentgeltlich ausgeübt wird". Aber meine Frage ist: Worin liegt die Ehre?

Die Sprache ist der wahre Träger einer Kultur. Deshalb kann man durch den einfachen Vergleich der beiden Begriffe die unterschiedlichen Vorstellungen von dieser Tätigkeit in der deutschsprachigen gegenüber der englischsprachigen Welt herausfinden. Wie schon erwähnt, betont das englische Wort den freien Willen des Mitarbeiters bei der Entscheidung, sich zu engagieren. Das Wort selbst deutet auf einen Gefallen hin, den der Engagierte zugunsten der Betroffenen leistet. Es sagt viel über das, was der Engagierte tut, und nichts über das, was er dafür bekommt. Es ist zwar so, daß die Konnotation des Wortpaares *volunteer work* so ist, daß die geleistete Arbeit irgendwie undankbar und besonders schwierig ist. Es steckt also die Idee der Opferbereitschaft seitens des Engagierten darin. Und Opferbereitschaft bedeutet in englischsprachigen Ländern - die sowieso von einem Höflichkeitszwang geprägt sind - eine Dankbarkeitspflicht seitens des Hilfeempfängers. Vielleicht ist das ein Grund dafür, daß man in USA, Großbritannien und in anderen englischsprachigen Ländern ausgebaute Angebote für Ehrenamtler findet - als Ausdruck dieser Dankbarkeit.

Das deutsche Wort "Ehrenamt" deutet auf eine Belohnung hin, die schon in der Arbeit selbst enthalten sei. Diese Belohnung gehöre irgendwie zu der Tätigkeit selbst. Hier in Deutschland schuldet man dem Engagierten nichts. Seine Belohnung hat mit einem gesellschaftlichen Status zu tun, weil die Tätigkeit als "ehrenvoll" gilt. Daraus folgt, daß Angebote für Ehrenamtler in Deutschland ganz bescheiden sind. Wenn man schon von der ganzen Gesellschaft verehrt wird, was braucht man dann noch? Aber dieses mit der deutschen Kultur verbundene Konzept des Ehrenamts wird allmählich durch verschiedene Trends bedroht. In einer zunehmend materialistischen und säkularisierten Gesellschaft ist der Status des sozialen Engagements zunehmend unklar. Und jede angebliche Ehre einer solchen Tätigkeit geht verloren. Es scheint nur noch Ehre übrigzubleiben für Tätigkeiten wie z.B. Hilfeleistungen für krebserkrankte Kinder oder Spendensammlungen für verhungerte Menschen in sog. Entwicklungsländern. Ehre für Projekte, die sich z.B. um Schwule, Junkies, Prostituierte und Frauen mit HIV kümmern, kommt nicht in Frage. Darüber hinaus verursachen die Kürzungen und Umstrukturierungen im Sozialbereich ein Umdenken des Ehrenamts, weil die bezahlbare personelle Kapazität für die Zukunft einfach fehlt.

Ob man den freiwilligen Aspekt des Engagements betont - wie im Englischen - oder den Status der Arbeit - wie im Deutschen - : Man meint im Grunde genommen eine Tätigkeit, die mit Altruismus zu tun hat. In den beiden Sprachwelten geht man davon aus, daß Leute, die ehrenamtlich im sozialen Bereich arbeiten, von einer noblen Motivation bewegt sind. Früher hieß diese Motivation Nächstenliebe. In AIDS-Hilfe-Kreisen sagt man lieber "Solidarität" oder "politisches Engagement". Wie man es auch nennen mag, man geht davon aus, daß dies der Haupt- wenn nicht der einzige Grund für solch ein Engagement ist. Warum würde man sonst so viel für fremde Menschen tun? Woher sonst kommt die Ehre des Ehrenamts? Aber stimmt das wirklich? Ist dies der motivierende Faktor für Ehrenamtler: anderen zu helfen? Oder moderner ausgedrückt: die Gesellschaft zu verändern? Was sind das für Menschen, diese Ehrenamtler?

Die bisherige US-amerikanische Forschung zum ehrenamtlichen Engagement - sowohl im AIDS-Bereich als auch in anderen sozialen Bereichen - beweist, daß der Wunsch, anderen Mitmenschen zu helfen, in der Tat eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für freiwillige Arbeit spielt, vor allem am Anfang des Engagements. Wenn man überlegt, Ehrenamt zu übernehmen, denkt man eigentlich an die Bedürftigkeit anderer in der Gesellschaft. Gleichzeitig wünscht man sich mehr Informationen zum Schwerpunktthema der geplanten Arbeit - in diesem Fall HIV/AIDS - und sieht das Engagement als Chance, sich über das Wesentliche zu erkundigen. Aber das sind nur die Anfänge...

Der typische Ablauf wäre also folgender: Du siehst eine Anzeige in der Zeitung für ehrenamtliche Mitarbeiter bei deiner örtlichen AIDS-Hilfe. Du setzt dich mit der Kontaktperson dort in Verbindung und nach einer kürzeren oder längeren Einführung fängst du an zu arbeiten. In den ersten Tagen oder Wochen bist du stolz darauf, eine für die Menschheit sinnvolle Tätigkeit gefunden zu haben. Du interessierst dich sehr für das neue Umfeld und bist neugierig auf alles, was auf dich zukommt.

Aber langsam kommt Langeweile auf. Die Arbeit wird zur Routine. Deine wichtigsten Fragen zum Thema sind längst beantwortet. Und du merkst, daß die AIDS-Hilfe nicht so exotisch ist, wie du einmal dachtest. Wie auch bei allen anderen Einrichtungen wird viel Zeit mit organisatorischen Angelegenheiten verbraucht. Und sogar das Leben der Positiven scheint nicht immer so ganz spannend zu sein. Auch die meisten von ihnen beschäftigen sich die meiste Zeit mit alltäglichen Problemen. Radikale Aktionen und tiefgreifende existentielle Auseinandersetzungen finden eigentlich recht selten statt.

Und einige Sachen fangen an, dich richtig zu irritieren: z.B. die Anrufe von Leuten, die nur über Junkies und Schwule schimpfen wollen; und die neuen Fragen deiner Bekannten zu deinem Drogengebrauch und zu deiner sexuellen Orientierung seit dem Einstieg in die Arbeit; und die Diskrepanz zwischen den Bedürfnissen der Betroffenen und den Ressourcen der AIDS-Hilfe; und und und. Kurzum: dein Interesse an der Arbeit nimmt allmählich ab, und du denkst, daß es vielleicht Zeit wird, dir etwas anderes zu suchen.

Nach den Forschungsergebnissen ist dieses Beispiel wahrscheinlich sehr typisch, obgleich der innere Prozeß nicht allen ehrenamtlichen Mitarbeitern bewußt sein mag. Der Ehrenamtler, dessen Motivation hauptsächlich aus Menschenliebe und Wissensdurst besteht, bleibt nur für eine beschränkte Zeit auf der Stelle. Er befriedigt in kurzer Zeit seine Bedürfnisse und hat dann keinen überzeugenden Grund mehr, im "Laden" zu bleiben, um sich mit den grundsätzlichen Problemen der AIDS-Arbeit auseinanderzusetzen (z.B. Stigma, beschränkte Ressourcen, organisatorische Probleme usw.). Mit dieser Schilderung will ich aber die Arbeit unserer kurzfristigen Mitarbeiter keineswegs abwerten. Wir wissen alle, daß man viel Gutes auch in kurzer Zeit tun kann, und daß es eine längere Zeit braucht, um eine richtige "Scheiße zu bauen".

Es gibt aber auch die Leute, die länger bei uns bleiben. Sie machen ebenfalls die oben geschilderten Erfahrungen, aber sie bleiben trotzdem, weil ihre Motivationen andere sind. Obwohl Altruismus und die Suche nach Wissen wahrscheinlich auch für sie wichtig sind, haben sie darüber hinaus andere Erwartungen, die nicht so schnell erfüllt werden können. Diese Erwartungen sind mit unterschiedlichen psychischen und emotionalen Themen verbunden, die sie in der Arbeit begleiten. Zum Beispiel: Einige dieser Mitarbeiter sind einsam und fühlen sich in der AIDS-Hilfe aufgenommen wie sonst nirgendwo. Andere suchen Sinn im Leben und finden ihn in der ehrenamtlichen Arbeit. Einige verloren einen Geliebten durch AIDS, und ihre Arbeit gehört zum Trauerprozeß. Andere machen ihr *coming-out* durch und suchen einen sicheren Ort, wo sie andere schwule Männer kennenlernen können. Einige bewältigen ihre Angst vor dem Tod beim Kämpfen um eine verbesserte Lebenssituation der Erkrankten. Und der Rest? Die Motivationen zum freiwilligen Engagement in der AIDS-Hilfe sind so einmalig und vielfältig wie die Ehrenamtler selbst.

Und es sind ausgerechnet diese sehr persönlichen und oft unbewußten Themen, die Menschen motivieren, sich für eine längere Zeit in der AIDS-Hilfe aufzuhalten. Wir als AIDS-Hilfe haben sehr viel, das wir diesen Mitarbeitern anbieten können, weil AIDS die Konfrontation mit so vielen grundlegenden persönlichen und gesellschaftlichen Themen bedeutet.

Zurück zu unserer Frage: Was ist ein "Ehrenamtler"? Aufgrund der bisherigen sozialwissenschaftlichen Forschungen zu diesem Thema schlage ich die folgende Definition vor: Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter ist jemand, der nicht für eine finanzielle, sondern für eine andere Vergütung arbeitet. Bei vielen liegt diese Vergütung darin, jemandem zu helfen und mehr über HIV/AIDS zu erfahren. Bei anderen besteht diese Vergütung aus der Befriedigung von Bedürfnissen, die mit der Biographie des Individuums zu tun haben. Deshalb muß eine Vergütung immer angeboten werden, und diese Vergütung muß mehr als eine (Schein-)Ehre vor anderen sein, wenn wir wollen, daß Menschen länger in der Arbeit bleiben.

Was haben diese Einsichten in die Motivationen der Ehrenamtler mit der Zukunft der AIDS-Arbeit in Deutschland zu tun? Wo müssen wir jetzt hin? In Zukunft müssen wir die Tatsache wahrnehmen, daß auch ehrenamtliche Mitarbeiter vergütet werden müssen. Das hat zwei Folgen: Wir müssen unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter aktiv betreuen und sie für ihr Engagement angemessen belohnen. Das bedeutet in erster Linie sorgfältigen Aufbau von geeigneten formellen Strukturen, die den Bedürfnissen unserer ehrenamtlichen Mitarbeiter entsprechen. Dazu gehören Rekrutierung, Einarbeitung, Fortbildung, Supervision und adäquate Personalführung, um die Rechte und Verpflichtungen von festangestellten wie ehrenamtlichen Kräften deutlich zu machen und eine tiefgehende andauernde Diskussion zwischen allen Mitarbeitern zu ermöglichen. Das bedeutet auch, Methoden der Auswertung einzubauen, um zu überprüfen, inwieweit unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter mit den Angeboten und Strukturen zufrieden sind, und dadurch die Qualität und die ständige Verbesserung unserer Betreuung zu sichern.

Wir sind auch herausgefordert, unsere klischeehaften Vorstellungen und unsere Vorurteile gegenüber Ehrenamtlern beiseite zu legen. Es herrscht in vielen Helferberufen ein Tabu auf dem Aufarbeiten und Diskutieren persönlicher Motivationen in der Arbeit. Dieses Tabu überträgt sich auf unseren Umgang mit ehrenamtlichen Mitarbeitern. Zu oft stößt der Ehrenamtler auf Verdacht oder Kritik, wenn er sich über seine tiefsten Bedürfnisse in der Arbeit äußert. Die Festangestellten stellen die Arbeit des Ehrenamtlers in Frage mit dem Einwand, daß er "zu bedürftig" sei, oder daß er keinen Abstand zu der Arbeit nehmen könne. Tatsache ist aber, daß eben gerade die Menschen mit einer persönlichen Verbindung zur Arbeit länger in der AIDS-Hilfe bleiben und deshalb auch mehr für uns und unsere Zielgruppen leisten. Es ist also unsere Aufgabe, als AIDS-Hilfe die erforderliche Supervision und andere Strukturen einzurichten, damit unsere Ehrenamtler die Unterstützung bekommen, die sie brauchen, um ihre Bedürfnisse zu erkennen und zu formulieren und auf eine angemessene Weise im Kontext unserer Arbeit zu befriedigen.

Als Schlußwort möchte ich sagen: Es ist vielleicht zu spät, die Ehre ins Ehrenamt wieder einzusetzen. Aber es ist doch noch möglich, unsere ehrenamtlichen Mitarbeiter auf eine andere Weise zu ehren, und zwar durch eine ernsthafte Berücksichtigung ihrer Interessen. Führung und Supervision von Ehrenamtlern sind zwei der wichtigsten Aufgaben von AIDS-Hilfe in den nächsten Jahren. Wenn es uns gelingt, unsere bisherigen Vorstellungen abzubauen und die nötigen Strukturen für ein lebendiges freiwilliges Engagement aufzubauen, wird ehrenamtliche Mitarbeit bei den AIDS-Hilfen zu etwas Besonderem werden; sie wird von alleine wachsen. Und man wird sagen können, daß die ehrenamtliche Arbeit in der AIDS-Hilfe nicht nur die Lebensqualität der Betroffenen verbessert, sondern auch die Lebensqualität der Mitarbeiter selbst.

DISKUSSION

Stefan Etgeton Was mir als Resümee noch einmal deutlich geworden ist: daß wir, wenn wir über ehrenamtliche Arbeit reden, eigentlich über Strukturen unserer eigenen Arbeit reden. Bedingungen, Rekrutierung, Fortbildung, Einarbeitung, Supervision und Personalführung sind Teile von Arbeitsstrukturen in einem Ensemble hauptamtlicher und nichthauptamtlicher Menschen.

Carlos Stemmerich Wir machen die Erfahrung, daß der Einstieg einfacher ist als der Ausstieg. Beim Ausstieg müssen die hauptamtlichen Mitarbeiter oder der Verein dem Ehrenamtler behilflich sein. Es ist häufig eine falsche Verpflichtung, möglichst lange in der AIDS-Hilfe zu bleiben. Es gibt immer wieder Momente oder Gründe, aus der AIDS-Hilfe auszusteigen. Man muß den Ehrenamtlichen schon bevor sie anfangen zu arbeiten sagen, daß der Ausstieg jederzeit möglich ist, und man muß Strukturen schaffen, die diesen Ausstieg erleichtern.

Grit Mattke Als Beispiel wurde genannt, daß sich schwule Männer ehrenamtlich engagieren wollen, die gerade ihren Partner verloren haben. Ich habe die Erfahrung gemacht, daß dies die Vorstufe der Motivation ist und dahinter im Grunde der Wunsch nach Hilfe und Unterstützung im Trauerprozeß steht. Es kann sinnvoll sein, genau zu merken, daß es nicht die Betreuung, die Telefonberatung, die Prävention ist, worum es eigentlich geht.

Michael Wright Zuerst zu Stefan: Ich glaube, es ist unmöglich, diese Strukturen aufzubauen, wenn sie für die Festangestellten nicht vorhanden sind. Das ist auch in den USA ein Problem bei AIDS-Hilfen. Wenn die Hauptamtler sich total überfordert fühlen und die vorhandenen Strukturen nicht die Möglichkeit bieten, daß sich Hauptamtler und Ehrenamtler gegenseitig unterstützen, dann kann man nicht von ihnen verlangen, daß sie sich besonders anbieten. Wenn es eine richtige Einarbeitung, Supervision und Personalführung gibt, dann ist es dem Ehrenamtler von Anfang an klar, daß er aussteigen kann, daß es viele Möglichkeiten in unseren AIDS-Hilfen gibt, daß man auch Pausen machen oder auch nur eine kurze Zeit dort arbeiten kann. Wenn die Strukturen vorhanden sind, dann kann sich jeder die Unterstützung holen, die er braucht, um die richtige Entscheidung zu treffen.

Ich meine, wir müssen ganz vorsichtig sein, wie wir jemandem raten, sich für etwas anderes zu entscheiden, z.B. wenn es ganz deutlich ist, daß der Mensch in einer Krisensituationen ist, in der es wahrscheinlich überhaupt nicht möglich ist, etwas Sinnvolles zu leisten. Der Mitarbeiter muß richtig betreut werden und der, der ihn betreut, muß sehr aufmerksam sein für das Phänomen, daß Leute in Trauer sind und eigentlich die ganze Zeit über diese Erfahrung reden wollen.

Birgit Bader Wir sprechen hier über Qualitätsstandards der Arbeit. Wer stellt z.B. fest: Wer soll dieses tun, wer ist dafür qualifiziert und vor allem legitimiert? AIDS-Hilfen sind ein niedrigschwelliges Arbeitsgebiet, in dem sich viele Berufsanfänger tollern und viele unterschiedliche Motivationen vorhanden sind. Wir sind mit diesem Thema auch an einem ganz zentralen Punkt: Was wird AIDS-Hilfe auch in dieser Hinsicht in Zukunft an Aufgaben haben?

Reinhard Heikamp Ich hoffe, daß es anderen Leuten hier auch so geht wie mir, wenn ich mit dem Begriff Personalführung im Zusammenhang mit Ehrenamtler Schwierigkeiten habe. Hier werden Ehrenamtler als Personal geführt, und was dahinter steht, ist völlig offen. Von der Urwurzel her sind doch die Hauptamtler da, um die Ehrenamtler zu unterstützen. Das verträgt sich überhaupt nicht mit dem Begriff Personalführung.

Michael Wright Noch etwas Wichtiges zum Thema Qualitätssicherung: Es ist unerlässlich, direkte Rückmeldungen von den Verbrauchern der Dienste zu erhalten. Ich finde es völlig in Ordnung, wenn die Betreuten ab und zu von der AIDS-Hilfe angerufen und gefragt werden, ob sie mit dieser Betreuung zufrieden sind. Dadurch erhält man jede Menge Information und merkt, wenn die ehrenamtliche Arbeit nicht in unserem Sinne ist.

Ich glaube, es ist wichtig, Ehrenamtler als Personal zu betrachten, denn sie haben auch Verpflichtungen. Sie haben Rechte, sind aber auch dazu verpflichtet, im Sinne der AIDS-Hilfe zu arbeiten. Und so lange sie dazu verpflichtet sind, sind sie Personal und brauchen Vergütung. Aber diese Vergütung und die Verpflichtungen sind anders als die von Hauptamtlichen. Ich habe als Projektleiter gearbeitet und war für "meine" Ehrenamtler zuständig und auch für die Arbeit, die sie geleistet haben. Wenn Beschwerden kamen, war ich dafür verantwortlich. Ich als Hauptamtler trage eine große Verantwortung; ich muß die Qualität von ehrenamtlicher Arbeit prüfen, nicht die Ehrenamtlichen. Die müssen einfach nur richtig geführt werden.

Stefan Baune Es ist ganz wichtig zu prüfen, welche Voraussetzungen Ehrenamtler mitbringen und wo sie eingesetzt werden können. Denn nur Ehrenamtler zu akquirieren, um sie dann mit einem immensen, kaum leistbaren personellen Aufwand zu betreuen, kann nicht die Lösung sein. Etwas Zweites: Ehrenamt zeichnet sich dadurch aus, daß es freiwillig ist. Trotzdem muß die Verbindlichkeit der Arbeit deutlich gemacht werden, muß es Personalführung und strukturelle Einbindung geben. Denn wenn wir Ehrenamtliche nicht als verlässliche Größe einbinden können und wollen und sie immer nur als Freiwillige begreifen, dann können wir letztendlich keine Kontinuität unserer Arbeit garantieren.

Grit Mattke Ich habe als Hauptamtlerin eine doppelte Verantwortung gesehen: ich war verantwortlich den Ehrenamtler gegenüber, aber auch verantwortlich den Menschen gegenüber, die sich an AIDS-Hilfe wenden und betreut werden wollen.

Wortmeldung aus dem Plenum Das läuft im Grunde darauf hinaus, daß es egal ist, ob Mitarbeiter mit Geld oder anderen Dingen bezahlt werden. Alle Mitarbeiter sind auf dieselbe Art und Weise zu führen und anzuleiten. Es gelten im Grunde dieselben Kriterien, ob man jemanden einstellt oder nicht. Das kollidiert aber mit dem Anspruch der AIDS-Hilfe, Selbsthilfe zu sein. Was ich befürchte: daß wir auf diesem Weg zu einer besseren Qualität und einem besseren Umgang mit dem Personal - ob Hauptamtlichen, bezahltem oder auch nicht bezahltem Personal - Mitglieder verlieren.

Michael Wright Wenn es eine Qualitätssicherungsperspektive gibt, stehen an der ersten Stelle die Bedürfnisse der Betroffenen und an der zweiten Stelle die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit der Arbeit. Was schwierig ist: die Rollenverteilung. Wir in den USA machen vieles schriftlich, dann ist das eine klare Anweisung. Ich weiß, daß das in Deutschland manchmal nicht so geht.

Wortmeldung aus dem Plenum: Ich finde die Idee der Personalführung und den Anspruch der Verbindlichkeit nicht schlecht, denn neben dieser Qualitätssicherungsperspektive kann dies für ehrenamtliche Mitarbeiter auch das Gefühl verstärken, daß die Arbeit beobachtet und als wichtig eingestuft wird. Wenn es nach dem Motto funktioniert: "Komme ich heute nicht, komme ich morgen", dann kann auch leicht das Gefühl entstehen, daß es egal ist, was ich hier bringe oder nicht bringe. Das kann vor allem am Anfang, wenn man sehr motiviert ist, wichtig sein. Dann möchte man sich auch austauschen und Rückmeldung erhalten. Dies ist ein legitimes Bedürfnis der Ehrenamtler.

Michael Wright Genau, das ist eine Art Vergütung. Natürlich ist das auch Kontrolle, aber eine Art Kontrolle aus der Sicht der Einrichtung, um zu prüfen, ob die Arbeit auch gut gemacht wird. Wenn die Bedürfnisse der Ehrenamtler mit eingebaut werden und nicht nur die Bedürfnisse der Betroffenen, dann fühlt man sich als Ehrenamtler auch geschätzt.

Andreas Pockrandt-Fox (Bochum) Es ist ganz wichtig, die Verbindlichkeit zu thematisieren. Das erwarte ich auch von dieser Fachtagung. Wir haben auf der einen Seite Ehrenamtliche, die unsere Vorgesetzten sind - nämlich als Vorstand und Arbeitgeber. Die haben auch Verbindlichkeiten, die ich einfordere. Damit gibt es die meisten Schwierigkeiten in der Arbeit. Daneben gibt es die Verbindlichkeiten der Leute, die ehrenamtlich mitarbeiten. Ich hoffe, daß das hier ein bißchen deutlicher wird, wie man Verbindlichkeiten festlegen kann.

Michael Wright Ich schlage vor, in der weiteren Diskussion erst einmal zwischen Vorstand und anderen Ehrenamtlichen zu unterscheiden. Ein Vorstand hat Macht in der Rolle als Arbeitgeber. Aber Vorstände sind auch Ehrenamtler und müssen auch geschätzt werden und Rückmeldung kriegen. Die machen das ohne finanzielle Vergütung. Aber niemand anerkennt die Vorstände, weil in der Vorstandsarbeit schon eine Ehre steckt. Das Wort Verbindlichkeit bedeutet etwas anderes, wenn du Betreuung machst, als wenn du ab und zu Briefumschläge zur Post trägst. Die Ehrenamtler sollen wählen können, wie verbindlich ihre Tätigkeiten sein sollen.

IMPULSREFERAT: VOM EHRENAMT ZUM FREIWILLIGEN ENGAGEMENT - VISION DER ARBEIT MIT FREIWILLIGEN IM JAHR 2010**Dieter Schöffmann**

Ich komme gerade zurück von einer Studienreise ins Jahr 2010, die ich unternommen habe, um herauszubekommen, woran es liegt, daß der Trend zu mehr Engagement, zu Engagementbereitschaft weiter angehalten hat, daß es eine ganze Reihe Organisationen gibt, die mit - wie wir es heute noch nennen - Freiwilligen und Ehrenamtlichen arbeiten. Woran liegt das im Jahr 2010? Und was ist da anders, was hat sich da herauskristallisiert?

Ich habe zwei wesentliche Ergebnisse herausgefunden, die ich gleich kurz erläutern möchte. Das erste: Es ist gelungen, spezifische Engagementpotentiale - insbesondere bei Jugendlichen, jungen Alten und Berufstätigen - zu mobilisieren. Und das zweite: Gemeinwohlorientierte Organisationen haben entweder einen substantiellen Kulturwandel durchgemacht, sind eingegangen oder wurden neu gegründet. Und das hatte irgendwie mit ihrem Umgang oder mit ihrer Beziehung zu dem, was wir heute noch Freiwillige und Ehrenamtliche nennen, zu tun.

Zum ersten, den Engagementpotentialen. Was in den neunziger Jahren schon absehbar war und sich auch in Umfragen gezeigt hat, hat sich als Trend fortgesetzt: Es gab eine zunehmende Bereitschaft, sich zu engagieren. Aber das, was damals von den Organisationen angeboten wurde, war einfach veraltet. Im Jahr 2010 hat sich das gewandelt, und es gibt zunehmend adäquate Angebote, sich ehrenamtlich zu betätigen, die auch auf die Menschen mit ihren spezifischen Interessen zugeschnitten sind.

Manche Jugendlichen haben das so genannt: "Engagement ist megahip". Warum? Ehrenamtliches Engagement kompensiert zum Teil Defizite der Schule. Soziale Kompetenz z.B. wird gerade bei Einzelkindern im Engagementbereich erhöht. Man hat gehört, daß soziale Kompetenz auch als Manager erforderlich ist, und daß es dafür nützlich ist, sich einmal engagiert zu haben. Im Engagement kann ich z.B. zwischenmenschliche Kommunikation lernen, die Fähigkeit der Führungskräfte - später ein wichtiger Faktor. Ich kann als Jugendlicher Führungsverantwortung in erst einmal geschützten, abgrenzbaren Kollektivbereichen ausprobieren. Engagement ist förderlich für die Kompetenz. Es ist aber auch förderlich für die Karriere, weil hier Kontakte und Netzwerke geknüpft werden.

Es entstehen in Anlehnung an frühere studentische Verbindungen ganz neue, moderne Verbindungen aus den Engagements, z.B. bei den jungen Alten, den jung gebliebenen Großeltern, die Orte gefunden haben, sich zu engagieren. Der Tenor ist hier: "Man könnte sagen, wir sind zur Perfektion gereift und haben den Wagemut entdeckt, noch einmal etwas Neues anzufangen. Wir haben ein langes Berufsleben hinter uns, sind materiell abgesichert und haben den jungen Leuten durch Vorruhestand einen Arbeitsplatz freigemacht. Wir haben inzwischen auch ein paar Weltreisen per Schiff unternommen, aber gemerkt: das ist es nicht. Und vor allem: Wir gehören noch nicht zum alten Eisen! Wir brauchen etwas Sinnvolles, das den jungen Leuten nicht die Arbeitsplätze wegnimmt."

Daraus sind u.a. Joint-Ventures zwischen Jungen und jungen Alten entstanden, ganz neue, interessante Unternehmungen, in denen die jungen Alten mit ihrer Kompetenz und Lebenserfahrung den jungen Leuten noch eine ganze Menge beibringen. Und auch im sozialen Bereich sind von kompetenten alten Leuten ganz neue Organisationsbereiche entwickelt worden.

Bei den Berufstätigen, die sich in komplexeren Lebenslagen befinden, fällt die Begründung für ehrenamtliches Engagement auch etwas komplexer aus. Die sagen: aktiv für das Gemeinwesen zu sein ist die beste Medizin gegen Autismus. In den neunziger Jahren hat ein Ex-Manager einmal im Spiegel gesagt, daß er in seiner Zeit als Manager fast zum Autisten geworden ist.

Soziales Engagement hilft, den Blick für die Realitäten nicht zu verlieren und über den Tellerrand zu sehen. Aktiv für das Gemeinwesen tätig zu sein, bietet eine exzellente Managementfortbildung. Das hat sich inzwischen im Wettbewerb durchgesetzt gegenüber - wie nannte man das früher? - Wildwasserfahrten oder Überlebenstrainings im Urwald. Was sich durchgesetzt hat, sind die realen Überlebenstrainings z.B. in der Suppenküche oder bei der Förderung einer AIDS-Hilfe zur Lösung tatsächlich vorliegender Probleme. Und es hat sich herausgestellt, daß dies auch eine hervorragende Plattform für die Karriere, fürs Geschäft ist. Es sind so interessante, neue Kontakte geknüpft worden.

Ein Begriff, der sich für dieses Engagement durchgesetzt hat, ist "Aktivbürgerschaft". Man spricht jetzt weniger von Ehrenamtlern oder ehrenamtlichem Engagement als von "aktiven Bürgern". Man bezeichnet damit die aktive Teilhabe am Gemeinwesen und diejenigen, die aus freien Stücken etwas für das Gemeinwesen tun. Wo findet Aktivbürgerschaft statt? Im Jahr 2010 in informellen nachbarschaftlichen Strukturen mit fließenden Übergängen zur Selbsthilfe. In virtuellen Gemeinschaften, die nicht mehr an territoriale Nähe gebunden sind. Es haben sich ganz neue Quasifamilien und Dorfnachbarschaftsstrukturen übers Internet und durch Reisen gebildet, um gemeinsam gegen soziale Probleme vorzugehen. Und es gibt immer noch oder wieder die Möglichkeit, daß aktive Bürgerinnen und Bürger in organisierten, strukturierten Zusammenhängen - also Organisationen, Verbänden, Institutionen - arbeiten.

Woran liegt es, daß es im Jahr 2010 besser um das Bürgerengagement bestellt ist als heute? Ich habe einige Organisationen besucht, die recht erfolgreich im gemeinwohlorientierten Feld tätig sind. Ich habe mit den Menschen gesprochen und nach den Ehrenamtlern, den Freiwilligen gesucht. Ich habe sie erst einmal nicht gefunden. Dann habe ich nach den Ehrenamtlichen und Freiwilligen gefragt. Ich wurde zuerst nicht verstanden. Und dann doch. Und es wurde gesagt: Das, was du suchst, was früher mal Ehrenamtliche, Freiwillige waren, nennen wir schlicht MitarbeiterInnen. Aber wenn es nützlich oder notwendig ist zu unterscheiden, wie ihr es früher gemacht habt, dann unterscheiden wir zwischen Lonabs und Sinabs. In der Vergangenheit, in den letzten Jahren und Jahrzehnten, als es darum ging zu definieren, was eigentlich Ehrenamtliche und Hauptamtliche sind, wurde sich mit dem Unterschied befaßt. Man hat festgestellt, daß es nicht die Kompetenz ist, die findet man auf beiden Seiten. Das Amt ist es auch nicht, das gibt es bezahlt und unbezahlt. Der freie Wille auch nicht, weil ja eigentlich keiner zur Arbeit gezwungen wird. Auch der Zeitumfang ist es nicht. Es gibt Aktivbürgerinnen, die auch auf vierzig Stunden Engagement- bzw. Arbeitszeit in der Woche kommen. Das sind also alles keine eindeutigen Unterscheidungsmerkmale.

Das Wesentliche, was wir herausgefunden haben, ist etwas ganz Simple, und zwar die für die erbrachte Leistung erwartete Gegenleistung: Lohn bzw. Sinn. Die einen MitarbeiterInnen müssen bei uns ihren Lebensunterhalt verdienen - sie sind lohnabhängig. Bei anderen ist der Lebensunterhalt durch Rente, Ehepartner oder anderswo verdientes Einkommen gesichert; sie hält der Sinn in der Tätigkeit. Sie sind sinnabhängig.

Früher haben wir immer langatmig von lohnabhängigen und sinnabhängigen MitarbeiterInnen gesprochen. Das wurde allmählich verkürzt und verballhornt, und jetzt sind es Lonabs und Sinabs. Das ist der wesentliche Unterschied: Gibst du den Lonabs keinen Lohn mehr, müssen sie ihn sich woanders verdienen und sich einen neuen Job suchen. Gibst du den Sinabs keinen Sinn mehr, müssen sie sich den Sinn woanders suchen und sich woanders engagieren. Wir betonen diesen Unterschied aber nicht im Alltag.

Was ist dann das Entscheidende an dieser Entwicklung? Die Älteren haben gelernt, die zum Teil künstliche Trennung zwischen solchen und solchen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aufzuheben und gleichzeitig verstanden, daß bei MitarbeiterInnen Lohnabhängigkeit eine andere Entwicklungsdynamik bewirkt als Sinnabhängigkeit. Und daß die Sinabs nicht per se "besser" oder "schlechter" sind. Vielleicht sind dies zwei Paar Schuhe, die - wenn sie gut zusammenkommen - sehr produktiv miteinander tanzen können. Um diesen Tanz zwischen Lonabs und Sinabs soweit zu bringen, daß er die Organisation weiterbringt, braucht man eine qualifizierte Personalführung und Personalentwicklung für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

In größeren Organisationen gibt es dafür eine ganze Abteilung, in kleinen übernimmt ein Mitarbeiter bewußt diese Verantwortung. Außerdem sind zum Teil Sinabs und Lonabs zusammen in der Personalentwicklung tätig. Deren Aufgabe: als Transmissionsriemen in der Organisation zu wirken. Es sind MitarbeiterInnen, die an gemeinsamen Organisationszielen arbeiten und aus den anerkannten Unterschieden zwischen Sinabs und Lonabs Synergie erzeugen können. Lohn ist für Lonabs wichtig, aber die Qualität ihrer Arbeit steigt in dem Maße, wie sie in ihrer Tätigkeit auch Sinn sehen. Und aus dieser Erkenntnis heraus hat es einen ziemlichen Schub gegeben. Und daraus hat Aufwertung stattgefunden, die schon lange in jeder Organisation von der Personalentwicklung gefordert wurde: Gebt den Mitarbeitern Sinn; Lohn ist es nicht alleine, was Mitarbeiter hält. Aus dem Wichtignehmen des Sinns für die Sinabs ist auch die Beachtung des Sinn für die Lonabs herausgekommen. Aus dem Anerkennen, daß gute Arbeit ihren Preis hat, ist umgekehrt auch etwas gefolgt: In der Organisationen wurde anerkannt, daß Sinabs zwar keinen Lohn bekommen, daß ihre Arbeit aber längst nicht umsonst ist. Sinabs in ihrer Mitarbeit angemessen zu begleiten und zu qualifizieren, erfordert nicht nur, aber auch finanzielle Investitionen, die sich allerdings in der Regel auszahlen: Die geldwerten Leistungen von Sinabs sind meist höher als die Kosten, die sie erfordern.

Im Grunde wurde die alte Anforderung aus der Organisationsentwicklung damals ernst genommen. Statt "den Menschen als Mittel. Punkt!" nun "den Menschen im Mittelpunkt". Daß dies so wird und bleibt, dafür ist die Personalabteilung verantwortlich. Sie sorgt für einen angemessenen Umgang mit Lonabs und Sinabs vom ersten Kontakt bis zur Verabschiedung bzw. Trennung. Sie achtet darauf, daß Klarheit existiert; angefangen bei der Stellenausschreibung, dem Erst-, Vorstellung- oder Bewerbungsgespräch bis hin zur Abklärung gegenseitiger Erwartungen, auch in Lohn- und Sinnkategorien. Daß es klare Aufgabenbeschreibungen gibt, die flexibel zu halten sind, wenn sich herausstellt, daß spezifische Kompetenzen der Sinabs oder Lonabs eine Modifikation erfordern. Daß auf konkrete Personen zugeschnittene Aufgabenprofile kreiert werden können, wenn es insgesamt in den Rahmen und zu den Leitlinien der Organisation paßt. Daß Jobs also einerseits klar und präzise definiert sind, aber andererseits nicht auf immer und ewig gelten. Daß es eine Einarbeitung gibt statt ins kalte Wasser geworfen zu werden. Und daß es Training, Qualifizierung und Anleitung für Sinabs und Lonabs gibt. Daß es eine kontinuierliche Begleitung gibt und Entwicklungsanforderungen für beide Mitarbeitergruppen. Dafür ist die Personalentwicklung zuständig. Sie achtet darauf, daß zwischen Führungskräften und Mitarbeitern, Geschäftsführung, Vorstand, in der Führungsetage und auch unter Kollegen der Geist des Kontraktmanagements weiterentwickelt wird: klare Vereinbarungen, was man voneinander erwartet und wann was zu geschehen hat und was nicht.

Und wenn es Konflikte gibt, dann wird das mit gegenseitigem Respekt geregelt und moderiert. Es gibt Anerkennung für die Leistung der Lonabs und der Sinabs, durch Respekt, durch Wahrnehmung ihrer Tätigkeit und durch Herausforderungen. Da, wo Routine entsteht, wo neue Kompetenzen und Ressourcen sind, sind auch neue Aufgaben zu stellen. Das wird als wesentlicher Teil der Anerkennung gesehen. Formelle Anerkennungen und Auszeichnungen haben demgegenüber nur eine nachrangige Bedeutung.

Der Ausstieg, die Trennung wird im Jahr 2010 mindestens so wichtig genommen wie der Einstieg. Ein Abschiedsgespräch ist genauso wichtig wie das Einstellungsgespräch. Das Ziel ist dabei, daß die ausgeschiedene Person später nicht schlecht über die Organisation reden kann und will, da die - wie auch immer motivierte - Trennung fair und im gegenseitigen Respekt erfolgt ist.

Warum macht ihr euch diese Mühe, habe ich dann provozierend gefragt, vor allem bei den Sinabs. Ist das nicht leichter ohne? Und alle haben mit der Qualität ihrer Leistung gekontert. Wo Sinabs tätig sind, steigt die Qualität der Organisationsleistung bei der Lösung sozialer Probleme. Probleme konnten besser mit den Sinabs gelöst werden, weil sie die Lonabs konstruktiv provozieren können. Sinabs fragen nämlich immer wieder nach dem Sinn und danach, ob noch an der Lösung relevanter Probleme oder nur noch am Selbsterhalt gearbeitet wird. Sie verhindern somit Verkrustungen - eine Gefahr, der Lonabs immer wieder erliegen.

Da können einige Sinabs herrliche Geschichten erzählen. Als sie noch als Lonabs in anderen Organisationen gearbeitet haben, ist es ihnen ähnlich ergangen. Und andere Sinabs sagen, daß sie das in ihrer Organisation, wo sie als Lohnabs tätig sind, auch brauchen, daß ihnen dort andere Sinabs ab und zu auf die Füße treten.

Sinabs sind exzellente BotschafterInnen in der Öffentlichkeit und StreiterInnen z.B. mit staatlichen Instanzen. Die können das viel besser als die Lonabs, wurde mir gesagt. Sinabs kann nämlich nicht gesagt werden: "Es geht euch ja nur um euren Lohn". Sie arbeiten auch als Fundraiser: Keiner kann so gut den Leuten das Geld aus der Tasche ziehen wie unsere Sinabs, weil die schon eine wesentliche Voraussetzungen für das Fundraising mitbringen: Durch ihre unentgeltliche Tätigkeit spenden sie selbst Zeit (und Geld) für die Sache, für deren Unterstützung sie werben.

Na ja, ich komme aus dem Jahr 1996 und frage mich: Wie seid ihr eigentlich dahin gekommen? Was ist in den neunziger Jahren eigentlich passiert? Ja, das ist eine komplexe Geschichte. Vor allem drei Aspekte haben eine Rolle gespielt:

Erinnerst du dich noch an die Umwelt- und Ökologiebewegung? Der ökologische Gedanke ist als Haltung weiterentwickelt worden, und damit wurde z.B. keine Ressourcenverschwendung in der Gesellschaft mehr zugelassen. Es wurde nicht mehr zugelassen, daß Menschen wie z.B. die jungen Alten mit ihren ungenutzten Möglichkeiten versauern. Keine Ressourcenverschwendung mehr in der Organisation. Das heißt, daß alle Potentiale bei Lonabs und Sinabs immer identifiziert und genutzt werden. Das heißt aber auch, niemanden mehr mit sinnlosen und nervtötenden, ineffizienten Sachen zu beschäftigen. Niemanden eine halbe Stunde warten lassen, als wenn seine Zeit nichts wert wäre. Die ökologische Haltung hat viel gebracht.

Der zweite Aspekt war die positive Nutzung des Individualisierungstrends in unserer Gesellschaft. Es wurde aufgehört, das zu bejammern. Gandhi soll einmal gesagt haben: "Die kleinste handlungsfähige Aktionseinheit ist eine Person". Man könnte Individualisierung so sehen, daß Individualisten auch in der Lage sind, z.B. eigenständig ihren Streit mit Vermietern auszuführen. Sie brauchen dazu nicht unbedingt andere Organisationen. Das wurde zum Netz der Individualisten ausgebaut. Individualität fördern und anerkennen mit entsprechend lockeren Vernetzungen. Es gibt deshalb viel weniger formalisierte Strukturen. Und da hat sich der Staat wohl selbst etwas anderes dabei gedacht, als in den neunziger Jahren die Forderung nach mehr ehrenamtlichem Engagement angesichts leerer Kassen immer lauter wurde. Diese Forderung wurde damals nur schleppend angenommen. Warum diesem Staat Steuergelder ersparen? Aber dann ist daraus doch mehr entstanden, nämlich so etwas wie die Wiederaneignung der Gesellschaft, Entstaatlichung und Enteignung des Staates im gesellschaftlichen Raum. Zunehmend mehr Menschen haben Lust empfunden, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen und damit Territorien zurückzuerobern, die sich der Staat angeeignet hat. Das waren, wurde mir gesagt, die wichtigen, wenn auch nicht die einzigen Aspekte.

DISKUSSION

Birgit Bader Sie haben sicherlich unschwer erkannt, daß Vieles aus den Impulsreferaten und Diskussionsbeiträgen von vorhin in dieser Vision enthalten war. Vielleicht waren darin ja auch schon erste kreative Lösungsvorschläge für das Thema der Tagung enthalten, z.B. in der Unterscheidung von Lonabs und Sinabs.

Wortmeldung aus dem Plenum Du sprichst von aktiven Bürgern, die sich da engagieren. Das sind auch ältere Leute, die Berufserfahrung haben, die schon etwas geleistet haben. Daß diese Leute eine viel anspruchsvollere Führung benötigen und keine weniger qualifizierte akzeptieren, ist ja klar. Die andere Möglichkeit ist, daß die Sinabs sich organisieren und einige Lonabs anstellen, z.B. einen Verwaltungsfachmann, einen Personalfachmann und einen Sozialpädagogen. Das wird vom Kostenaspekt her sozial gesehen und auch von Regierungen unterstützt. Das ist die Entstehungsgeschichte einer gemeinnützigen Organisation.

Dieter Schöffmann Aus meiner Sicht gibt es für das, worum es geht, drei Begriffe: Selbsthilfe, Bürgerengagement/Aktivbürgerschaft und Sinabs. Das kann bedeuten, daß ein und dieselbe Person alle drei Tätigkeiten in verschiedenen Feldern macht. Was heute in Selbsthilfen diskutiert wird, ist der Gegenpart dazu: die Fremdhilfe. Selbsthilfe ist eine Methodik. Von daher kann ich mir vorstellen, daß es in der AIDS-Hilfe Sphären der Selbsthilfe gibt, wo mit der Methodik und Thematisierung der eigenen Betroffenheit gearbeitet wird, um daraus Lösungen zu finden. Das ist ohne Zweifel ein Selbsthilfeansatz. Und es gibt die Fremdhilfe. Ob ich das aus eigener Betroffenheit und Erfahrung mache: Ich tue es für andere, ohne zwingend meine eigene Betroffenheit in dieser Helferbeziehung zu thematisieren. Das ist methodisch ein anderes Vorgehen. Was jeweils effizienter ist, muß immer wieder neu diskutiert werden. Selbsthilfe findet häufig in einem unstrukturierten, informellen Bereich statt. Darum geht der Trend auch viel stärker zur Selbsthilfe und weg von den organisierten, strukturierten Zusammenhängen. Bürgerengagement ist aus meiner Sicht ein Blick auf die Gesellschaft und bedeutet, sich aktiv in die gesellschaftliche Entwicklung einzumischen.

Stefan Etgeton Die Grundlage dieser Entwicklung ist, daß sich der Druck, der Zeitwert, der Wert pro Arbeitszeit steigert. Zeit ist einfach mehr wert. Die Verschwendung der Zeit wird zu einer Art Grundsünde in dieser Gesellschaft. Die Effektivität des Einsatzes der begrenzten Lebenszeit löst so etwas wie die Sinnfrage aus, die dann zum Teil zu den Verwertungsmechanismen querschießt, die es im Arbeits- und Freizeitprozeß unserer Zeit gibt. Diese Rückeroberung der eigenen Zeit ist auch ein sehr revolutionärer Prozeß. Und zwar in dem Maße, in dem ich Sinnkategorien in meine Zeitökonomie einbaue. Das ist die positive Seite.

Die negative oder die für mich höchst bedrohliche Vision hängt mit dem Maßstab von Zeitökologie zusammen: Alle Ressourcen zu nutzen und keine Möglichkeit ungenutzt zu lassen. Das ist der Determinismus, der in dieser Art von Gesellschaft liegt. Ich erinnere da an ein Adorno-Zitat, das besagt, Möglichkeiten ungenutzt zu lassen. Was ist z.B. in der Gesellschaft mit Menschen, deren Sinn darin besteht, Ruhe zu haben?

Dieter Schöffmann Unökonomisch finde ich es, vereinbarte Lebensenergie zu verschwenden, nicht, daß jemand seinem Müßiggang nachgeht.

Peter Stuhlmüller Ich fand diese Reise sehr interessant. Ich bin jetzt ein bißchen bissig und behaupte, genau diese Konzepte schon Mitte der achtziger Jahre gefunden zu haben. Das

Spannungsfeld Fremdhilfe versus Selbsthilfe oder hauptamtlich versus ehrenamtlich gibt es auch schon ziemlich lange, weil das Bürgerengagement bereits seit den siebziger Jahren da ist. Und es funktioniert sehr oft nicht, oder es sind massive Konflikte da. Was du vorgestellt hast, ist wunderbar. Aber es klappt ja nicht, denn sonst wären wir ja nicht hier. Mich würde interessieren, worin du begründet siehst, daß es zur Zeit nicht funktioniert.

Dieter Schöffmann Die Aufgabe von Visionen ist es nicht, den Weg mühseliger Arbeit bis dahin zu formulieren, das kommt danach. Von daher gibt es auch keine Ambivalenz in der Vision; man müßte das anders nennen. Woran liegt es, daß es bisher nicht klappt? An veralteten Konzepten, an zu langsamen Wahrnehmen des Wertewandels, an der Freizeit und an anderen Anforderungen. Wenn ich mir z.B. das Rote Kreuz anschau: Die haben eine ehrenamtliche Kultur, die noch aus den fünfziger, sechziger, siebziger Jahren geprägt ist; aus einer Zeit, als noch mehr gearbeitet wurde und man froh war, daß es vorgefertigte Engagementmöglichkeiten gab. Das Rote Kreuz hat eine Organisationskultur, in der zwei Sachen freiwillig sind: Eintritt und Austritt. Dazwischen liegt nur die Pflicht. Das hat lange genug bestimmte Typen von Menschen angezogen und ist heute nicht mehr adäquat.

In der sozialen Arbeit, denke ich, ist auch zuviel Geld. Ohne dem US-amerikanischen Modell das Wort reden zu wollen: Ein bißchen mehr Mittelknappheit in den vergangenen Jahrzehnten hätte etwas mehr Kreativität und Sensibilität gebracht. Die Professionalisierungsdiskussion in der sozialen Arbeit war nur möglich aufgrund des Geldes.

Es gibt Organisationen, die noch vor wenigen Jahren behauptet haben, die Zukunft gehöre dem Hauptamt gehört, und nun plötzlich Seminare zum Thema "Gewinnung Ehrenamtlicher" veranstalten. Oder: Eine Wohlfahrtsorganisation, für die ich einen Artikel über "Marketing für soziale Organisationen" schreiben sollte, sagt beim Thema "Marketingaufgabe Gewinnung Ehrenamtlicher", daß sie das weglassen und nun nur noch auf Hauptamtliche setzen. Daß solche Organisationen oft Schwierigkeiten haben, die noch tätigen Ehrenamtlichen in den Restreserven zu halten, ist kein Wunder. Ich denke, daß in der sozialen Arbeit insgesamt eine falsch verstandene Professionalisierungsentwicklung gelaufen ist. Wenn jemand Sozialarbeit, Sozialpädagogik studiert hat, will er auch seinen Job. Das ist klar. Und fängt dann Projekte auch an, um sich damit einfach eine neue Arbeit zu kreieren. Dann sind die ehrenamtlichen Kräfte für Jobs weg.

Sabine Arnolds Ich möchte kurz zurückkommen auf die Geschichte der Selbsthilfe, weil mir noch einmal klar geworden ist, daß sich die Grenzen zwischen Selbsthilfe und Ehrenamt oft verwischen. Ich finde es aber interessant, daß auf dieser Tagung, auf der es ums Ehrenamt geht, die Selbsthilfe immer wieder mit einfließt. Ehrenamt kann auch Selbsthilfe sein, z.B. wenn ich mich durch eine ehrenamtliche Tätigkeit in meiner Persönlichkeit weiterentwickle; damit helfe ich mir persönlich ja auch. Und umgekehrt kann Selbsthilfe auch im Ehrenamt sein. Wir haben diese Diskussion in Köln auch schon oft geführt: Wo sich Gruppen zum Teil vermischen, wo in Gruppen welche sind, die zur Selbsthilfe bereit sind und Leute, die Ehrenamtler sein können. Wir hatten eine Diskussion, als es um den Sprecherrat ging: Dürfen Leute, die in der Selbsthilfe sind, aber ehrenamtlich arbeiten, einen Ehrenamtlersprecher wählen oder nicht?

Dieter Schöffmann Ich möchte zum Schluß noch drei Bemerkungen machen:

1. Sinabs erhöhen das Vermögenspotential der Organisation. Mit ihrer Kraft und ihren Fähigkeiten werden neue Ziele verfolgt und auch erreicht.
2. Es geht darum, Energie zu erzeugen, statt sich gegenseitig "runterzumachen".
3. Die Devise muß lauten: Qualifizierung und Entwicklung der Personalführung statt noch mehr Professionalisierung.

SPONTANREFERAT: GRENZEN DER EHRENAMTLICHKEIT**Birgit Bader**

Als ich mich auf die Moderation dieser Tagung vorbereitete, kam mir der Gedanke, daß es sicherlich auch ein Tabuthema geben wird. Ich war gespannt, wer es wohl anspricht. Wir sind schon zu einem Tabuthema durchgedrungen, nämlich Geld bzw. Vergütung. Ich freue mich, daß wir dieses Thema angesprochen haben und daß Sinn eine Form von Entlohnung ist, die auch Ehrenamtliche haben wollen, auf welche Weise auch immer. Und irgendeiner muß dafür sorgen, daß sie diese Entlohnung bekommen. Mein Eindruck ist, daß es oft einigen wenigen Hauptamtlichen überlassen bleibt, diese Art von Entlohnung bereitzustellen. An diesem Thema hängt eine ganze Menge von Fragen und viele "explosive" Aspekte, die weiter in der Diskussion bleiben müssen.

Ein anderes "explosives" Thema ist das der Hauptamtlichkeit, was hier bisher noch zu wenig angesprochen wurde. Ich las neulich ein Buch über "Coaching" von Astrid Schreyögg. Sie beschäftigt sich mit Supervision und hat in diesem Kontext überwiegend mit Professionellen zu tun. Ich dachte mir, nimm das doch mal mit. Je nach dem, wie sich die Diskussion entwickelt, kannst du ja vielleicht mal deine Funktion als Moderatorin kurz verlassen - wohlwissend, daß das, was ich Ihnen gleich vortragen werde, nicht ganz ohne Sprengstoff ist.

Ich hoffe, daß Sie dieses Kurzreferat, das ich hier zum Thema "Grenzen der Ehrenamtlichkeit, aus einer professionellen Ecke betrachtet" einbringe, auch als ein weiteres Angebot für die Diskussion nehmen können.

AIDS-Hilfen kommen bei Astrid Schreyögg nicht vor. Sie hat offensichtlich keine Erfahrungen aus diesem Bereich. Um so mehr hat es mich überrascht, wie viele Beispiele auch auf die AIDS-Hilfen zutreffen. Ich lasse entsprechende Beispiele allerdings weg, bin mir aber sicher, daß Ihnen einige Beispiele aus den AIDS-Hilfen einfallen werden.

Astrid Schreyögg schreibt in ihrem Buch, daß "Coaching" - eine Besonderheit sozialer Dienstleistungssysteme - aus einem hohen Anteil ehrenamtlich Tätiger besteht. Sie stellen als Vereinsmitglieder beim Roten Kreuz oder in Kinderläden oft Vorgesetzte von Sozialmanagern dar, oder sie fungieren, wie etwa bei Kirchen, als ehrenamtliche Helfer in der Telefonseelsorge, als Gottesdiensthelfer usw. Ich muß dazu anmerken, daß Astrid Schreyögg als Supervisorin und "Coach" die unterschiedlichsten Themen aus verschiedenen beruflichen Kontexten, so auch die Arbeit mit Ehrenamtlichen oder die Zuständigkeiten für Ehrenamtliche, bearbeitet. Wenn es sich bei Ehrenamtlichen um Vorgesetzte handelt, besteht für Sozialmanager fast immer die Gefahr, daß sie von diesen latent oder offen entprofessionalisiert werden. Die Übernahme von formalen Managementfunktionen hat dann meistens zwiespältige Konsequenzen. Die Professionellen werden zwar von den Ehrenamtlichen ausdrücklich als solche engagiert. Wenn sie aber ihres Amtes ernstlich walten, geraten sie schnell in den Ruf, ihre Aufgaben zu professionell, menschlich zu wenig nah usw. zu versehen. Die ehrenamtlichen Vorgesetzten selbst verfügen meist auch nicht über Kompetenzen, wie sich ein soziales System in der organisatorischen Umwelt vernetzen läßt, welche Bezüge zu Suprasystemen aufrechterhalten werden müssen oder wie mit diesen zu verhandeln ist. Bei Einrichtungen der Lebenshilfe oder beim Roten Kreuz sind Ehrenamtliche im allgemeinen diejenigen Personen, die Verhandlungen mit Kostenträgern zu führen haben. Da diese Aufgaben im Prinzip nur mit Hintergrund- oder Intimkenntnissen des jeweiligen organisatorischen Systems und seiner Abläufe angemessen und kompetent wahrgenommen werden können, ziehen Trägervertreter in den meisten Fällen die Leitung der betreffenden Einrichtung hinzu, also Geschäftsführung, Projektleiter usw. In vielen anderen Fällen führen sie die Verhandlungen aber ohne Mitbeteiligung von Mitarbeitern. Die Konsequenzen sind dann nicht nur Unmutsreaktionen in den Einrichtungen, sondern auch ungünstige Verhandlungsergebnisse. Wenn die Professionellen solche Aufgaben übernehmen wollen, scheitern sie nicht selten am Unverständnis der Ehrenamtlichen - oder sie provozieren Kränkungsreaktionen.

Die Motivation von Ehrenamtlichen ist prinzipiell anders gelagert als die von Professionellen. Sie erwarten sicher per definitionem nicht einen materiellen Gewinn, sondern einen ideellen. Die meist verdeckten Motivationen von Ehrenamtlichen zentrieren sich um Wünsche nach Geselligkeit oder Sinnsuche. Manchmal suchen sie in der Ehrenamtlichkeit auch ein Kompensat für subjektiv verfehlte Berufskarrieren, einen nicht realisierten sozialen Aufstieg und anderes. Hauptamtliche neigen dazu, den Ehrenamtlichen ihre eigenen Motivationen zu unterstellen und umgekehrt. Das führt nicht selten zu vielfältigen Mißverständnissen und anderen unerfreulichen Interaktionen, welche die Funktionsfähigkeit eines gesamten Systems in Mitleidenschaft ziehen.

Handelt es sich bei den Ehrenamtlichen um unterstellte Mitarbeiter, ergeben sich für Sozialmanager ganz andere Probleme. Als *volunteers* sind sie nicht in eine formale Struktur zu integrieren, also nicht auf die Erfüllung bestimmter Aufgaben zu verpflichten, so daß z.B. ein Gemeindepfarrer jederzeit mit ihrem Austritt aus dem System rechnen muß. Dementsprechend kann sich der Vorgesetzte hier nicht auf eine formale Machtbasis beziehen.

Der Mangel an formaler Einbettung muß dann durch andere Beeinflussungsfaktoren, die Attraktivität der Arbeit, die Attraktivität des Systems und vor allem durch die Attraktivität der Leiter ausgeglichen werden. Hier spielen besonders Macht und Persönlichkeit oder Belohnung eine Rolle. Aus diesem Grunde befinden sich Sozialmanager, die mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten, auch geradezu unter dem Druck, maximale Humanität im Sinne vieler vertraulicher Gespräche usw. zu etablieren. Begünstigt werden solche Anforderungen durch den hohen Anteil von Frauen in untergeordneten ehrenamtlichen Positionen - das dienende Prinzip. Für Mitarbeiterinnen in der Telefonseelsorge etwa stellt der emotional wichtige Zugang zu den leitenden Professionellen oft die zentrale motivationale Basis für ihre Tätigkeit dar. Die Realisierung faktischer Managementfunktionen ist in einem solchen System immer bedroht durch den plötzlichen Ausstieg von MitarbeiterInnen. Gleichzeitig erfordern solche Konstellationen quasi automatisch von den betreffenden Sozialmanagern ein so hohes Maß an Mitmenschlichkeit, daß sie oft bis an den Rand der Erschöpfung geraten. Hier wandelt sich dann Humanität im Sinne von Ehrenamtlichenpflege oft zu einer Quelle von Jobstreß.

Soweit die Gedanken Astrid Schreyöggs zur Arbeit der Professionellen in der Interaktion mit Ehrenamtlichen. Ich denke, hier werden weitere wichtige Faktoren in die Diskussion eingebracht, vor allem, wenn wir uns so zukunftssträchtigen Visionen nähern wollen, wie sie von Dieter Schöffmann beschrieben wurden; wenn also Ehrenamtliche (Sinabs) und Hauptamtliche (Lonabs) mit Selbststabs, also Selbsthilfeorientierten, tatsächlich produktiv zusammenarbeiten sollen.

Ich kehre jetzt wieder zu meiner Moderatorinnen-Funktion zurück.

DISKUSSION

Wortmeldung aus dem Plenum (Hauptamtliche aus Tübingen) Ich frage mich, warum eigentlich ein Fragezeichen hinter dem Ehrenamt in der tagungsankündigung gesetzt wird. Das steht doch eigentlich gar nicht zur Debatte.

Was mir bisher noch zu kurz kam: die Konflikte zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen zu benennen. Ich "spüre" die Interessen und Bedürfnisse der Ehrenamtlichen, merke aber auch, daß ich sie nicht befriedigen kann, weil wir alle unter einem wahnsinnigen Druck stehen. Wir haben einfach nicht genug Ressourcen, halten uns im Verein aber gegenseitig die Bedürfnisse vor und schieben uns die Probleme zu. Wir sind auch als gesamte AIDS-Hilfe und als Hauptamtliche mit Teilzeitjobs und schlechten Bezahlungen in der "Schmuddelecke" geblieben. Daher ist es auch nicht weiter verwunderlich, daß sich viele Hauptamtliche nach ein paar Jahren etwas anderes suchen.

Dieter Schöffmann Ich höre das öfter, und zwar von sehr unterschiedlichen Organisationen. Es stellt eine totale Überforderung dar, wenn jemand bis zur Erschöpfung arbeitet. Ich stelle jetzt einmal eine Zukunftsprognose: Wenn alles so weitergeht wie bisher, dann findet der Zusammenbruch statt. Wenn man statt dessen eine fähige Person sucht und eine angemessene Personalführung und -entwicklung auf den Weg bringt, ist viel gewonnen.

Wortmeldung aus dem Plenum Es ist eben nicht eine Frage von internem Arbeitsmanagement. Es ist auch eine objektive Tatsache, daß wir im Moment überfordert sind, Personal zu verwalten. Ich empfinde das auch weiterhin als gesellschaftliches Problem.

Birgit Bader Was meinst du denn damit? Die Mangelverwaltung?

Wortmeldung aus dem Plenum (Fortsetzung) Daß wir immer irgendwie funktionieren. Obwohl z.B. bei uns die Zahlen der Erkrankten ständig zunehmen, müssen wir in diesem Herbst damit anfangen, Stellen abzubauen. Wie ich damit umgehen soll, ist nicht nur eine Frage von Prioritäten. Ich merke, daß die gesamte Arbeit schlecht bewertet wird, aber ich soll intern die Ehrenamtlichen wieder aufwerten. Das sind einfach Unstimmigkeiten.

Wortmeldung aus dem Plenum Dem kann ich nur zustimmen. Wir müssen auch einmal die Frage nach der unehrenhaften Mitarbeit stellen. Was machen wir eigentlich mit den Mitarbeitern, die im Jahre 2001 eigentlich viel lieber Lonabs sein wollen und eben nur Sinabs sind, weil sie einfach

keinen Job mehr haben können? Darin liegt eine ständige Überforderung der hauptamtlichen Mitarbeiter. Der Vortrag von Michael Wright war in dieser Hinsicht sehr interessant: er hat die langfristige Motivation von ehrenamtlichen Mitarbeitern betont. Diese langfristige Motivation besteht nicht immer nur darin, die eigene Persönlichkeit zu entwickeln, sondern ist bei manchen auch sehr destruktiv. Vielen Mitarbeitern ist auch gar nicht bewußt, warum sie über eine längere Zeit eine bestimmte Arbeit machen. Ich denke, gerade solche Prozesse erschweren den Kontakt zwischen Mitarbeitern. Wie muß unsere Qualifikation eigentlich aussehen, wenn z.B. einfach kein Geld mehr für bestimmte Arbeiten zur Verfügung gestellt wird und gleichzeitig destruktive Strukturen in der Persönlichkeit aufgegriffen oder aufgearbeitet werden müssen, damit sie konstruktiv werden?

Stefan Etgeton Sinn und Geld verhalten sich zueinander auch wie zwei kommunizierende Röhren. Das Geld wird automatisch weniger wichtig, wenn sich der Sinn steigert. Es gibt selbstverständlich immer eine objektive Grenze. Das heißt dann im Grunde genommen auch, daß beide Größen parallel wachsen müssen: die Finanzausstattung und der Sinn.

Was ich an Birgits Exkurs zu Schreyöggs Buch wichtig fand: Es wurde deutlich, daß die Realisierung von Managementfunktionen auch dazu führt, daß Leute aussteigen. Sobald Personalführung sichtbar wird, gibt es einen Schock. Da werden auf einmal Erwartungen anders definiert, als es vielleicht vorausgesetzt worden ist. Und vielleicht gehört zum Personalmanagement auch, mit diesem Schock umgehen zu können.

Für die morgige Diskussion fände ich es hilfreich, den Begriff der Personalführung noch einmal zu durchleuchten. Wir haben in Deutschland einen Trend, der geht von der formalen Hierarchie weg und hin zur Personalführung. Ich glaube, Michael Wright hat eine ganz anderes Modell von Personalführung vorgestellt, nämlich Teamleitung, Teamorganisation. Wir sollten einmal klären, wie wir auf diese unterschiedlichen Begriffe reagieren.

Birgit Bader Ich möchte noch einen anderen Begriff in den Diskussionspool werfen, den des Tabus. AIDS-Hilfe versteht sich gerne als "Tabubrecherin", als "Heldin". Dabei handelt es sich auch um "Tabu"-Themen, die längst keine mehr sind; so ist es heute teilweise schon salonfähig, beim Fünf-Uhr-Tee locker vom Analverkehr zu reden - das war vor zehn Jahren noch nicht möglich. Es ist die Frage, ob wir heute in der AIDS-Hilfe nicht wieder andere Tabus haben, etwa Fragen wie: Gibt es unterschiedliche Kompetenzen? Reicht Betroffenenkompetenz aus, um qualifiziert zu beraten? Was ist das überhaupt, Betroffenenkompetenz? Darf ich mehr können als meine Kollegen? Darf man solche Begriffe wie Personalführung überhaupt in den Mund nehmen? Darf ich als Hauptamtliche auf Verbindlichkeiten von ehrenamtlichen Mitarbeitern bestehen?

Wortmeldung aus dem Plenum Die Zukunft wird doch eher so aussehen, daß es immer mehr Sinabs und immer weniger weniger Lonabs geben wird. Man muß auch noch ein anderes Tabuthema berücksichtigen. Wer einen Job hat, wird ihn nicht mehr wechseln, auch wenn er es will. Denn es gibt draußen keine Jobs mehr. Das hat natürlich auch Auswirkungen. Und wenn wir das Tabuthema Betroffenenkompetenz anschneiden, sollten wir auch diskutieren, was das eigentlich ist. Ich mache das Thema Betroffenenkompetenz immer gerne an dem Beispiel "Homosexualität betroffener Männer" klar. Sind nur Leute kompetent, die ein positives Testergebnis haben? Was ist denn diese Betroffenheit überhaupt? Mir ist das nicht mehr klar.

ARBEITSGRUPPEN

BILDUNG DER ARBEITSGRUPPEN

Vor dem Hintergrund der Impulsreferate und der ihnen folgenden Diskussionen kristallisierten sich die drei folgenden Arbeitsgruppenthemen heraus:

- Arbeitsgruppe I: Spannungsfeld Ehrenamt - Hauptamt
Arbeitsgruppenleiter Dirk Hetzel und Peter Stuhlmüller
- Arbeitsgruppe II: Selbstverständnis und Organisation ehrenamtlicher Arbeit
Arbeitsgruppenleiter Frieder Albert und Carlos Stemmerich
- Arbeitsgruppe III: Spannungsfeld Ehrenamt - Selbsthilfe
Arbeitsgruppenleiter Uli Meurer

Die Arbeitsgruppen arbeiteten den ganzen Samstag. Im Zwischenplenum am Nachmittag stellten die Arbeitsgruppenleiter erste Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit vor. Bemerkenswert war, daß das Thema "Selbsthilfe" neben dem "Ehrenamt" sehr stark in den Vordergrund rückte. "Hauptamtlichkeit" schien dagegen fast bedeutungslos.

Die Zwischenergebnisse der Arbeitsgruppen sind in die Abfassung der abschließenden Ergebnisse eingearbeitet, um Doppelungen zu vermeiden.

ARBEITSGRUPPE I: SPANNUNGSFELD HAUPTAMTLICHE/EHRENAMTLICHE

Dirk Hetzel und Peter Stuhlmüller

Vorbemerkung

Die Arbeitsgruppe hatte sich zunächst in drei Untergruppen aufgeteilt:

- nichtleitende oder "Basis-Ehrenamtliche"
- Ehrenamtliche mit leitender Funktion/Vorstand
- Hauptamtliche

Die Gruppe der nichtleitenden oder "Basis-Ehrenamtlichen" beschäftigte sich primär mit der Motivation und den Erwartungen der Ehrenamtlichen. Aber auch die Erwartungen der Organisation AIDS-Hilfe an Ehrenamtliche wurden thematisiert.

Als strukturelle Problemfelder wurden identifiziert:

- Konflikte zwischen den Ehrenamtlichen selbst (aufgrund unterschiedlicher Persönlichkeiten und Erwartungen)
- Konflikte zwischen Ehren- und Hauptamtlichen (aufgrund der unterschiedlichen Position und der damit einhergehenden Definition der Arbeit)
- Konflikte zwischen Ehrenamtlichen und Vorstand (aufgrund einer möglichen Hierarchisierung) und
- Konflikte zwischen Ehrenamtlichen und "Klienten"

Die Gruppe der Ehrenamtlichen mit leitender Funktion/Vorstand beschäftigte sich mit der Personalführung. Das Herausarbeiten der Unterschiede in der Personalführung großer und kleiner AIDS-Hilfen nahm breiten Raum ein.

Teamsitzungen mit Hauptamtlichen und die Vertretung der Ehrenamtlichen durch die Wahl eines besonderen Gremiums/einen Ehrenamtlichen-Vertreter wurden als Felder möglicher Personalführung angesprochen. Die Macht als eine nominelle und faktische Größe von Vorstandstätigkeit wurde ebenfalls thematisiert. Hier zeigte sich allerdings Unsicherheit, da Macht in einer Kultur, in der angeblich "alle gleich sind", eindeutig ein Tabu ist.

Die Gruppe der Hauptamtlichen beschäftigte sich mit Fragen der Professionalisierung. Es wurde auch darauf eingegangen, wie AIDS-Hilfen Hauptamtliche und Ehrenamtliche aus- und weiterbilden. Was ist das richtige Maß von Qualifizierung für beide, ohne einerseits zu niedrigschwellig zu bleiben und andererseits zu hochschwellig zu werden? Der Zusammenhang von Qualifizierung und Wertschätzung (als Vergütung) wurde sehr deutlich.

Ein weiterer Themenkomplex behandelte die Orientierung in der eigenen Arbeit und die Bewertung der Ehrenamtlichen. Es wurde angemerkt, daß Hauptamtliche möglicherweise zu sehr an der methodischen Umsetzung ihrer Profession arbeiten und darüber den "Klienten" aus dem Blick verlieren. Bei Ehrenamtlichen kann das Umgekehrte auftreten: Sie orientieren sich leicht zu sehr am "Klienten" und vergessen darüber das Handwerkszeug ihrer Arbeit. Der Bedarf der Arbeit müsse von den Hauptamtlichen erkannt werden. Angesprochen wurde auch die Gefahr der "Klientisierung" der Ehrenamtlichen (je mehr sich ein Hauptamtlicher um einen Ehrenamtlichen kümmern muß, desto mehr wird dieser zum "Klienten").

Die Gruppe der Hauptamtlichen formulierte am deutlichsten einen weiterführenden Klärungsbedarf, der unter der Frage "Welches Profil haben hauptamtliche Mitarbeiter in ganz unterschiedlichen AIDS-Hilfen?" zusammengefaßt werden kann.

Bericht der AG I

Die Ergebnisse dieser AG werden als Dialog zwischen Hauptamtlichem und Ehrenamtlichem, Ehrenamtlichem und ehrenamtlichem Vorstand, Hauptamtlichem und ehrenamtlichem Vorstand vorgestellt.

DIALOG I "Hauptamtlicher und Ehrenamtlicher"

Peter Stuhlmüller Die Gruppe war paritätisch aus Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen zusammengesetzt. Die Hauptamtlichen hatten im Verlauf ihrer Biographie auch ehrenamtliche Erfahrungen sammeln können. Wir haben die Arbeitsgruppe nach Funktionen aufgeteilt: Ehrenamtliche, Ehrenamtliche in exponierter Stellung und Hauptamtliche. Aufgabe: eine Profil- und Positionsbestimmung.

Dirk Hetzel Wir werden die Ergebnisse abwechselnd vorstellen, damit immer deutlich wird, welche Gruppe sich äußert.

Peter Stuhlmüller Wenn ich als Ehrenamtlicher in einer Einrichtung anfangen, erwarte ich, daß gleich am Anfang die Erwartungen und die Bedürfnisse abgeklärt werden und daß eine klare Bestimmung meiner Aufgaben stattfindet. Ich erwarte als Ehrenamtlicher Personalführung und Transparenz, daß ich Einblick und Informationen erhalte. Ich erwarte ferner Verbindlichkeiten von den Hauptamtlichen, aber auch von den anderen Ehrenamtlichen. Dies sollte eigentlich auch meine eigene Verbindlichkeit gewährleisten. Schließlich erwarte ich vom Hauptamtlichen auch Anerkennung.

Dirk Hetzel Als Hauptamtlicher frage ich mich: Wie kann ich all diesen Bedürfnissen gerecht werden? Ehrenamtliche wollen häufig Leitung, aber bitte keine Kontrolle; oder sie wollen manchmal auch Personalführung, aber bitte keine Leitung. Als Hauptamtlicher wünsche ich mir Partnerschaft und keine Feindschaft mit den Ehrenamtlichen. Als Hauptamtlicher muß ich mit Sympathien und Antipathien umgehen können. Ich muß auch meine eigene Tagesform berücksichtigen, bevor ich zuviel Porzellan bei den Ehrenamtlichen zerschlage. Als Hauptamtlicher wünsche ich mir, daß nicht ausschließlich nach dem Lustprinzip gearbeitet wird.

DIALOG II "Ehrenamtlicher und ehrenamtlicher Vorstand"

Peter Stuhlmüller Als Ehrenamtlicher von der Basis erwarte ich vom ehrenamtlichen Vorstand, daß er mich auch als Mitarbeiter sieht und nicht nur als Hilfskraft. Ich erwarte Transparenz der Zuständigkeiten im Vorstand und daß es einen Vorstand gibt, der für die Ehrenamtlichen zuständig ist. Darüber hinaus erwarte ich Wertschätzung, also Vergütung durch den Vorstand.

Dirk Hetzel Als Vorstand bin ich für Maßregelungen bei solchen Projekten zuständig, die aus dem Vereinsruder laufen. Als Vorstand werde ich auf ein Podest gehoben und lasse mich auch gerne auf ein Podest heben. Als Vorstand möchte ich als Person ernstgenommen werden und mich nicht allein auf mein Amt reduzieren/ funktionalisieren lassen.

DIALOG III "Hauptamtlicher und ehrenamtlicher Vorstand"

Dirk Hetzel Als Hauptamtlicher wünsche ich mir, daß der Vorstand seine Aufgaben als Arbeitgeber wahrnimmt. Der Vorstand ist aus meiner Sicht auch für die Organisationskultur zuständig. Das bedeutet z.B., daß er bei Verabschiedungen präsent ist und vielleicht auch an Geburtstagen. Austausch und Transparenz müssen beidseitig sein, nicht nur von meiner Seite als Hauptamtlicher. Die Verantwortung des Vorstandes muß sich über mein gesamtes Arbeitsverhältnis hinweg erstrecken, nicht nur auf meine Einstellung und meinen Ausstieg. Als Hauptamtlicher wünsche ich mir eine gemeinsame Definition mit dem Vorstand, was Macht innerhalb der AIDS-Hilfe bedeutet, wie sie verteilt und kontrolliert wird, und wie wir uns gegenseitig wertschätzen und respektieren. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen eingehalten werden. Der Vorstand muß Präsenz im Verein zeigen, auch bei den Ehrenamtlichen. Mit dem Vorstand sollen Strukturen diskutiert werden. Er muß seine Kontrollfunktionen wahrnehmen. Und: Als Hauptamtlicher muß ich dem Vorstand den Verein nicht schmackhaft machen.

Peter Stuhlmüller Als ehrenamtlicher Vorstand erwarte ich von den Hauptamtlichen, daß das Vereinsinteresse immer Vorrang vor dem Arbeitnehmerinteresse hat, wenn es sein muß. Ich erwarte

eine Trennung von Privatem und Beruflichem. Als ehrenamtlicher Vorstand erwarte ich, daß sich die Hauptamtlichen der Realität der Vereinsstruktur stellen, diese annehmen und "unbürokratisch" arbeiten. Ich erwarte vom Hauptamtlichen, daß er mir zuarbeitet, denn das gehört zu seinen klar umrissenen Aufgaben, für die er bezahlt wird.

Diskussion der Ergebnisse

Sabine Mir ist aufgefallen, daß die Hauptamtler *wünschen*, die Ehrenamtler *erwarten*.

Dirk Hetzel Das hängt mit dem Machtverhältnis zusammen.

Birgit Bader Das ist eine interessante Feststellung. Wenn ich an das Diktum von Michael Wright "Sprache ist der Träger der Kultur" denke...

Wortmeldung aus dem Plenum Die Spannungen zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen rühren oft daher, daß es keine klaren Strukturen gibt und die Machtverhältnisse nicht definiert sind. Es gibt versteckte Hierarchien, jeder fühlt sich von jedem auf den Schlipps getreten und keiner wagt, etwas zu sagen. Die Definition klarer Machtverhältnisse ist absolut notwendig, so daß man zumindest weiß, wann man die Grenzen übertritt.

Peter Stuhlmüller Das Problem ist, daß man einen ehrenamtlichen Vorstand hat, der dafür nicht ausgebildet ist. In jedem Unternehmen gibt es Leute, die Personalführung lernen, Kurse und Ausbildungen dazu machen. Bei der AIDS-Hilfe werden jedoch Leute in das Vorstandsamt "geworfen", die dann plötzlich über entsprechende Fertigkeiten verfügen sollen, was aber oft nicht der Fall ist.

Stefan Etgeton Beim ersten Dialog, in dem der Ehrenamtler sagt "wir erwarten", habe ich mir gedacht: Ihr habt euch einen Ehrenamtler ausgesucht, der ausgesprochen kompetent ist. Diese Kompetenz zur Formulierung von Erwartungen ist häufig nicht da, muß wahrscheinlich oft von den Hauptamtlichen oder vielleicht auch anderen Ehrenamtlichen "vermittelt" werden.

Tina Um an die klaren Erwartungen anzuknüpfen: die Arbeitsplatzbeschreibung ist oft sehr diffus oder wird später einfach nicht durchgesetzt. Und das Verhältnis zwischen Vorstand und Hauptamtlichen ist häufig im Grunde kein richtiges Arbeitgeber/Angestelltenverhältnis, sondern eher ein Freundschaftsverhältnis. Da versucht man dann immer Rücksicht aufeinander zu nehmen.

Peter Stuhlmüller Es gibt auch das Spannungsfeld zwischen "professionell in einem sozialen Unternehmen arbeiten" und "in einer Kuschelgruppe sein". Das verwischt sich in AIDS-Hilfen sehr oft. Ich habe gestern von einer AIDS-Hilfe gehört, sie habe so viele Ehrenamtler, daß sie gar keine mehr brauche. In anderen AIDS-Hilfen werden sie händeringend gesucht, um überhaupt die Existenz des Vereins zu gewährleisten.

Wortmeldung aus dem Plenum Ich merke an der ganzen Auseinandersetzung, daß die Wurzel des Übels schon darin liegt, daß es in den AIDS-Hilfen wenig Zieldefinitionen gibt, aus denen klare Strukturen erwachsen. Wir werden mehr oder weniger alle in unterschiedliche Positionen in einem unstrukturierten oder nur auf dem Papier strukturierten Haufen "geworfen". Um das an einem Beispiel klar zu machen: Ich weiß noch, daß ich damals als Ehrenamtliche in die AIDS-Hilfe gegangen bin und unklare Erwartungen hatte. Mir konnte aber keine klare Antwort von dem Hauptamtler gegeben werden, weil der wiederum keinen kompetenten Vorstand hatte. Die Vorständler kamen nämlich gerade aus der Neueinsteigerschulung, das war das Dilemma.

Birgit Bader Das ist ein sehr weites Thema. Es gibt zwar teilweise sehr offen formulierte Zieldefinitionen wie "Solidarisierung mit ...", "Unterstützung von ..." und "Arbeit in den Bereichen x oder y". Aber vielleicht müssen die Zieldefinitionen in AIDS-Hilfen einfach präziser und aktueller werden. In den letzten zehn, zwölf Jahren haben sich die AIDS-Hilfen selbst verändert und ebenso auch die Anforderungen, die an sie gestellt werden. Es gibt inzwischen ein großes Erfahrungspotential in den AIDS-Hilfen, egal ob auf Vorstandsseite, hauptamtlicher wie ehrenamtlicher Arbeit oder im Bereich der Selbsthilfe. Es lohnt sich, dieses Potential zu reflektieren. Das könnte schon ein Stück Lösung für das Thema Zielsetzung sein.

Rainer Neu in der Selbstverständnisdiskussion ist das Geld. Ehrenamtlichkeit war bisher unbezahlt, ohne finanzielles Feedback. Wenn man einem ehrenamtlichen Vorstand, der viel Zeit investiert, geldwerte Vergütungen bietet, dann wird es noch viel mehr Streit geben. Es geht darum, inwieweit

man - egal ob es zulässig ist oder nicht -, Ehrenamtler für besondere Leistungen auch finanziell "hervorhebt" und ihnen so besondere Anerkennung zukommen läßt. Unsere Überlegung war, ob man das Konfliktpotential nicht dadurch entschärfen kann, daß man eine eigene Struktur schafft, in der entschieden wird, wer solche Gratifikationen erhält.

Stefan Etgeton Das Thema Vergütung war auch in den Randgesprächen umstritten. Wir haben unterschiedliche Begriffe dafür gefunden und müssen uns bei der Nachbereitung der Tagung darüber noch Gedanken machen. Wir haben gestern im Nachgespräch über Nutzen bzw. Gewinn gesprochen. Ich plädiere sehr für den Begriff Gewinn, weil dadurch deutlich wird, daß es ein Gewinn für beide ist. Ich glaube, das Konzept der Ehrenamtlichkeit verändert sich schon in der Weise, daß wir wahrnehmen, daß Ehrenamtliche auch etwas von uns bekommen.

Wir müssen auch noch über das Fragezeichen hinter dem Titel der Tagung diskutieren. Ich würde aus dem Fragezeichen lieber einen Punkt machen, da das Ehrenamt in der alten Konzeption ein Auslaufmodell ist.

Clemens Ich komme aus der Bundesarbeitsgemeinschaft für Behinderte und habe auch andere Verbände im Blick. Provokativ gesagt, müssen wir mindestens dafür sorgen, daß die Ehrenamtler nicht auch noch ihr eigenes Geld mitbringen müssen, um ehrenamtlich tätig zu sein. Denn in der politischen Diskussion wird das Thema auch unter dem Sparaspekt gesehen. Deshalb wird ja auch die Unentgeltlichkeit immer so hoch gehalten.

Ich bin auch dafür, daß das Ehrenamt nicht zum Broterwerb wird, aber es muß so bestellt sein, daß ich mir ehrenamtliche Tätigkeit auch leisten kann, d.h. erst einmal, daß Aufwände ersetzt werden müssen. In einem weiteren Schritt kann man dann darüber nachdenken, wie ehrenamtliche Tätigkeit in unserem sozialen Sicherungssystem berücksichtigt werden muß - ähnlich beispielsweise wie die Übernahme von Pflege, die ja heute Rentenansprüche ermöglicht.

ARBEITSGRUPPE II: SELBSTVERSTÄNDNIS UND ORGANISATION VON EHRENAMTLICHER ARBEIT**Frieder Albert und Carlos Stemmerich****Vorbemerkung**

Die Gruppe hatte sich in zwei Untergruppen geteilt. Die erste Untergruppe beschäftigte sich mit einem Konzept für ehrenamtliche Arbeit, ausgehend von der Darstellung ihres Verlaufs. Stationen waren: Gewinnung, Erstkontakt, Anforderungsprofil, Einarbeitung und Zuordnung von Ehrenamtlichen. Auch Fragen zu Vergütung, Arbeitsplatzbeschreibung, Führung und dem Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen wurden behandelt.

Die zweite Untergruppe beschäftigte sich vorrangig mit der Definition von Aufgabenbereichen für ehrenamtliche Mitarbeiter in AIDS-Hilfen. Hier nahm der Erfahrungsaustausch der Anwesenden breiten Raum ein.

Bericht der AG II (1. Teil)

Frieder Albert Ich trage die Ergebnisse der ersten Untergruppe jetzt in Thesen vor.

1. Alle in die AIDS-Hilfe-Arbeit eingebundenen Personen werden als "Personal" und "MitarbeiterInnen" bezeichnet. Für Personalführung soll zwischen haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen nicht unterschieden werden. Wichtige Kriterien für Personalführung sind die jeweilige Motivation und das Gehalt des Mitarbeiters.

2. Fünf Stufen halten wir bei der Erstellung eines Konzepts für Ehrenamtliche für notwendig:
- Visionen
 - genaue Zieldefinition
 - Bedarfsanalyse
 - positive Imagedarstellung der Institution und
 - genaue Personalplanung

Dieser fünfstufige Prozeß unterliegt einer ständigen Veränderung und Weiterentwicklung. Die zentrale Aufgabe des Vorstands liegt in der kontinuierlichen Rückkoppelung zu diesem Prozeß, außerdem in der Entwicklung neuer Visionen und Zieldefinitionen.

3. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen können auch im Stil einer Stellenausschreibung geworben werden, in der eine klare Arbeitsplatzbeschreibung enthalten ist. Rechte und Pflichten sollten definiert werden, die verbindlichen Charakter haben und auch überprüft werden können.

4. Entscheidungszuständigkeiten müssen geklärt werden. Alle Personalentscheidungen sowie die Fachaufsicht liegen beim Vorstand. In der Realität wird diese Aufgaben meistens an die hauptamtlichen Geschäftsführer oder Bereichsleiter delegiert.

5. Der Wechsel in andere Tätigkeitsfelder und Bereiche sollte Ehrenamtlichen möglich sein; er sollte auch unterstützt werden.

6. Für erfüllte Pflichten hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf regelmäßige Vergütung/Entlohnung - sei sie materieller oder immaterieller Art. Motivation wird auch geschaffen durch Vergütung in Form von Entlohnung oder anderer Art von Gewinn. Wichtig dabei ist das zeitnahe Handeln, d.h. die Vergütung muß immer in direktem Zusammenhang mit der Tätigkeit gesehen werden können.

7. Vergütung oder Belohnung kann liegen in
- Anerkennung, Respekt, Feedback, Wertschätzung
 - Geld oder geldwertem Vorteil
 - Hervorhebung, Ehrung
 - Kompetenzübertragung, Einbindung in die AIDS-Hilfe
 - Seminarbesuchen, Fortbildung und Förderung

Außerdem bietet AIDS-Hilfe eine Erweiterung des persönlichen Horizontes durch Freundschaften, Liebschaften, Macht, Sinnggebung und Kompensation.

8. Folgende Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein:

- ein Arbeitsplatz auch für Ehrenamtler
- Infrastruktur
- eindeutig zugeordnete AnsprechpartnerInnen
- Führung
- Supervision (es gab allerdings unterschiedliche Meinungen, ob Supervision in allen Arbeitsbereichen notwendig ist)

9. Wichtig ist auch die Partizipation an Entscheidungsfindungsprozessen, z.B. bei der Weiterentwicklung von Visionen.

10. Entscheidungen müssen transparent sein. Es muß Informationsmöglichkeiten geben, z.B. auch durch öffentliche Vorstandssitzungen, Fortbildung und Förderung.

11. Es muß für eine Kommunikationskultur, ein gutes Informationssystem und klare Strukturen gesorgt werden, damit Ehrenamtliche darüber informiert sind, was außerhalb ihres Arbeitsgebietes in der AIDS-Hilfe geschieht.

12. Die Kündigung von Ehrenamtlichen muß beiderseitig möglich sein und im gegenseitigen Respekt erfolgen. Bei der Beratung zur Entscheidungsfindung sollte auf jeden Fall der Mitarbeiter oder der zuständige Ansprechpartner mit einbezogen werden. Ein Abschiedsgespräch ist zu führen.

Stefan Die Hauptdifferenz in der Gruppe bestand in der Beurteilung der Ausgangsvoraussetzung, ob nämlich bei der Personalführung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen unterschieden werden soll oder nicht. Diese Frage macht sich an der Motivation fest. Bei den hauptamtlichen Kräften ist die Hauptmotivation der Gelderwerb. Das heißt nicht, daß Sinn ausgeschlossen ist. Bei ehrenamtlich Tätigen spielt der Sinn die Hauptrolle, was für die Einsetzbarkeit Folgen hat. Ehrenamtliche Spontaneität kollidiert oft mit strikter Organisation. Fraglich ist auch, ob ehrenamtliche Tätigkeit in das Korsett von Personalführung einzupassen ist und ob hier wie bei Hauptamtlichen mit Stellenausschreibung, Bewerbungsgespräch, Arbeitsvertrag, Personalakte und Kündigungsverhandlung vorgegangen werden kann.

Klar geworden ist, daß es auf allen Ebenen hauptamtlicher wie ehrenamtlicher Arbeitsverhältnisse unterschiedliche Grade von Verbindlichkeiten gibt. Auch bei lohnabhängiger Beschäftigung gibt es Festanstellungen, den befristeten Vertrag, den Werkvertrag, den Honorarvertrag. Solche unterschiedlichen Grade von Verbindlichkeiten kann man sich auch für ehrenamtliche Tätigkeiten vorstellen.

Diskussion der Ergebnisse

Andreas Manches kommt mir vor wie in den siebziger Jahren. Wir sind alle gleich, nur manche sind etwas gleicher. Ich glaube nicht, daß Haupt- und Ehrenamtliche gleich geführt werden oder die gleichen Aufgaben erfüllen können. Von einem Hauptamtler, der bezahlt wird, kann man auch mehr und Verbindlicheres einfordern, z.B. kann man seine Arbeitszeiten festschreiben. Das kann man Ehrenamtlichen gegenüber nicht in der gleichen Weise, weil man sie nicht verprellen will. Ein viel wichtigerer Aspekt ist, daß deren Motivation eine andere ist. Ich gestehe mir als Hauptamtlichem zu, daß ich in erster Linie arbeite, um Geld zu verdienen. Der Ehrenamtler ist ja nicht finanziell abhängig, und diese Unterschiede sind auch in der Personalführung zu berücksichtigen. Es hat ein anderes Gewicht, einem Ehrenamtlichen zu kündigen als einem Hauptamtlichen.

Sabine Das ist sicher richtig. Aber ich glaube nicht, daß ein Ehrenamtler einfach zu einem anderen Verein geht. Ich z.B. bin ja auch mit guten Gründen in einer AIDS-Hilfe und nicht in einem Hundezüchterverein tätig.

Horst Wenn ich in einer AIDS-Hilfe arbeite, dann geht es mir um Menschen. Also muß auf jeden Fall verbindlich kontrolliert werden, ob jeder an seinem Platz auch das Abgesprochene richtig ausführt.

Reinhard Das sind für mich zwei Aspekte: Einmal die Verabredung mit dem Ehrenamtler, inwieweit er eingebunden wird, inwieweit er das auch selbst will. Zweitens darf es ja nicht so sein, daß sich der ganze Verein nur noch darum dreht, wie man die Ehrenamtler bei der Stange hält. Es gibt ein Ziel, das umgesetzt werden muß, und daran beteiligen sich auch die Ehrenamtler. Eventuell wird man auf den einen oder anderen Ehrenamtler auch verzichten müssen.

Stefan Baune Wir müssen uns von der alten Denkweise verabschieden, daß ehrenamtliche Arbeit freiwillige Arbeit ist. Wir müssen dies durch wirkliche Übernahme von Verantwortung für einzelne Aufgabenbereiche ersetzen.

Andreas Für mich gibt es einen Unterschied zwischen der Personalführung gegenüber hauptamtlichen und der gegenüber ehrenamtlichen Mitarbeitern. Diesen Unterschied zu verwischen, erzeugt falsche Erwartungen und Hoffnungen.

Stefan Etgeton Ich denke, es ändert sich schon etwas in der Mentalität und dem Herangehen, wenn wir uns als Organisationen klarer darüber werden, daß wir der ehrenamtlichen Kraft etwas anzubieten haben: nämlich Sinn. Daß nicht nur wir den Sinn unserer Tätigkeit aus dem Ehrenamt - diesem Edlen, Schönen (was damit an Ideologie verbunden ist) - ziehen, sondern daß Ehrenamtler etwas von uns bekommen und die Organisation dafür etwas verlangen kann. Das darf aber nicht dazu führen, daß man starre Strukturen schafft.

Sabine Mir fehlt in dem Bericht der Ehrenamtler. Wo steht beispielsweise, daß der Ehrenamtler mitentscheiden darf? Oder: Wer setzt denn die Visionen, die Zieldefinitionen und alles andere fest? Wird das mit Ehrenamtlern gemeinsam entschieden, macht es der Vorstand oder machen das nur die Hauptamtler?

Wortmeldung aus dem Plenum Bei dem, was wir hier über die Verbindlichkeit von Ehrenamtlern hören, stößt mir auf, daß sie mit gleichen Pflichten und Rechten voll in die AIDS-Hilfe eingebunden werden sollen. Dies ist für mich ein Konformgehen mit der Entwicklung in unserem Land: Es soll eingespart werden, wo immer möglich, und die Arbeit soll auf billige, aber zuverlässige Arbeitskräfte verlagert werden.

Bericht der AG II (2. Teil)

Carlos Stemmerich Was macht ehrenamtliche Arbeit nun im Gegensatz zur hauptamtlichen aus? Wichtige Kriterien sind u.a. die flexiblen Arbeitszeiten, das Engagement, die Motivation, Energie, Kreativität und soziale Kompetenz, Neugier und die Interessen, welche die Ehrenamtlichen mitbringen.

Aufgabenfelder von Ehrenamtlichen in AIDS-Hilfen sind die klassischen Bereiche Beratung, Betreuung und Öffentlichkeitsarbeit. Darüber hinaus muß aber AIDS-Hilfe auch Innovationen Raum geben. Für Profis, die ihre berufliche Kompetenz einbringen wollen, z.B. Computerfreaks, muß ebenfalls Platz in AIDS-Hilfe sein.

Die Inhalte, die von den Ehrenamtlichen umgesetzt werden, sind durch das Selbstverständnis der AIDS-Hilfe festgelegt. Dieses Selbstverständnis wird entweder durch die Dachorganisation in Mitgliederversammlungen bestimmt oder auch von den einzelnen AIDS-Hilfen selbst.

Die Richtlinien für die ehrenamtliche Arbeit orientieren sich am aktuellen Bedarf. Wenn es z.B. neue medizinische Erkenntnisse oder gesellschaftliche Veränderungen gibt, dann hat das auch Rückwirkungen auf die Richtlinien.

GEWINNUNG VON EHRENAMTLICHEN

Es muß eine zentrale Anlaufstelle für den Erstkontakt mit Interessierten geben. Wenn z.B. jemand in der AIDS-Hilfe anruft und sich für die Mitarbeit interessiert, darf es nicht passieren, daß seine Adresse monatelang auf Halde liegt. In solchen Fällen muß prompt reagiert werden, um Ehrenamtliche nicht zu verprellen, auch wenn es Wartezeiten für das bevorzugte Aufgabengebiet geben sollte. Ehrenamtliche sollten während dieser Wartezeit auch die Möglichkeit haben, an anderen Projekten der AIDS-Hilfe teilzunehmen.

INFORMATION

Interessierte sollten schon im Vorfeld ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit über die AIDS-Hilfe, ihre Ziele und Aufgabenfelder informiert werden. Auf einem Informationsabend können sie erfahren, was ehrenamtliche Mitarbeit in AIDS-Hilfe bedeutet. Vertreter von Ehrenamtlichengruppen sollen auf diesen Infoabenden auch über ihre Konflikte berichten. Kein Hauptamtlicher kann die Arbeit der Ehrenamtlichen besser präsentieren als ein Ehrenamtlicher selbst. Der Infoabend stellt eine erste Selektion dar.

Darüber hinaus sollte es persönliche Einzelgespräche geben, in denen die Interessierten offene Fragen klären können. Die Vertreter der AIDS-Hilfe klären hier auch die Motivation ab und weisen auf Bedingungen von ehrenamtlicher Mitarbeit in der Institution hin.

STANDARDS

Es muß auch Standards für ehrenamtliche Mitarbeiter in AIDS-Hilfen geben. Ein Standard wäre z.B. die Nähe zum Thema HIV/AIDS, d.h. Ehrenamtliche müssen direkt oder indirekt betroffen sein. Das kann auch heißen, daß sie Solidarität mit Menschen mit HIV und AIDS empfinden. Wenn jemand "nur" helfen will, reicht das für AIDS-Hilfe nicht aus, da AIDS-Hilfen einen anderen Anspruch haben als andere Vereine.

Ein weiteres wichtiges Kriterium sind z.B. Gruppenfähigkeit und Teamfähigkeit. Ehrenamtliche Mitarbeit ist genau wie hauptamtliche Mitarbeit sehr stark an Teamfähigkeit gebunden. Das kann nur schwer im persönlichen Gespräch geprüft werden und muß deshalb Bestandteil der Neueinsteigerschulung sein. Ein anderer Standard sollte Bereitschaft zum prozeßorientierten Lernen und natürlich eine Übereinstimmung mit dem AIDS-Hilfe-Selbstverständnis sein.

ZEITRAHMEN

Es ist hier auch wichtig, auf die zeitliche Begrenzung von ehrenamtlichem Engagement hinzuweisen. Genau wie Hauptamtliche können Ehrenamtliche auch kündigen. Daß muß man Ehrenamtlichen bei den persönlichen Vorgesprächen klarmachen. Eine Möglichkeit wäre z.B., den Ehrenamtlichen mitzuteilen, daß sie zunächst einmal einen "Arbeitsvertrag" über ein Jahr bekommen. In dieser Zeit kann der Ehrenamtliche prüfen, ob ihm sein Engagement überhaupt "etwas bringt". Nach einem Jahr treffen sich dann der hauptamtliche Mitarbeiter und der Ehrenamtliche wieder, um das Jahr zu reflektieren und um gemeinsam zu überlegen, wie es weitergehen soll.

Wichtig erschien uns, ganz deutlich zu machen, daß es für Ehrenamtliche jederzeit möglich ist auszusteigen. Deswegen halten wir auch nicht so viel von Verpflichtungserklärungen, weil man niemanden zur Freiwilligkeit verpflichten kann. Eine solche Verpflichtungserklärung kann auch dazu führen, daß jemand nur aufgrund dieser in der AIDS-Hilfe bleibt, obwohl er gar nicht mehr motiviert ist.

NEUEINSTEIGERSCHULUNGEN

Einerseits sind Neueinsteigerschulungen für alle Ehrenamtlichen verbindlich. Andererseits fragten wir uns, ob man sich von diesem Aspekt nicht verabschieden muß, weil es durchaus auch Ehrenamtliche gibt, die ihre Professionalität einbringen wollen, z.B. Werbefachleute oder jemand, der fit in EDV ist und die Verwaltung macht oder die Computer betreut. Muß der in eine Neueinsteigerschulung? Oder setzen wir hier für diese ehrenamtliche Mitarbeit eine zu hohe Schwelle an?

Man sollte auch bei Neueinsteigerschulungen darauf hinweisen, daß es sich hier nicht nur um eine Pflichtveranstaltung für die Ehrenamtlichen handelt, sondern daß es auch eine Chance zur persönlichen Weiterbildung ist. Wichtig ist, daß die Ausbildung immer bedarfsorientiert erfolgt. Man muß sich auch neuen Entwicklungen im AIDS-Bereich stellen. Das Ausbildungskonzept ist flexibel zu halten.

Im Anschluß an die Neueinsteigerschulung sollte demokratisch über den späteren Einsatz des Ehrenamtlichen entschieden werden. An diesem Entscheidungsprozeß sind der Ehrenamtliche, die Ausbildungsgruppe und der Leiter beteiligt. Wichtig ist auch, daß Ehrenamtliche anfangs von den erfahreneren Ehrenamtlichen angeleitet werden. Deswegen schlagen wir vor, ein Buddy-System durchzusetzen, das vorsieht, daß erfahrene Ehrenamtliche Neueinsteiger unter ihre Fittiche nehmen.

QUALITÄTSSICHERUNG

Die Qualitätssicherung, ein äußerst wichtiger Aspekt, kann dadurch gesichert werden, daß die Ehrenamtlichengruppen an Hauptamtliche angebunden sind, daß sie also von hauptamtlicher Seite aus stattfindet. Diese Art der Qualitätssicherung wird aber durch Ehrenamtliche oft in Frage gestellt. Zur Qualitätssicherung gehört Transparenz der Arbeit. Wir wollen mehr auf die Einflußnahme von Ehrenamtlichen in Vereinsangelegenheiten eingehen. Einflußnahme kann durch einen Ehrenamtlichensprecher geschehen, der die Interessen der Ehrenamtlichen gegenüber dem Verein vertritt. Ehrenamtliche sollten aber auch in die neuen Inhalte mit einbezogen werden, die vom

Verein diskutiert werden. Wie in der AIDS-Hilfe Köln könnte man z.B. Fachausschüsse gründen, die aus Vorständlern, Haupt- und Ehrenamtlichen sowie der Selbsthilfe zusammengesetzt sind, in denen gemeinsam neue Ideen entwickelt werden.

ARBEITSGRUPPE III: SPANNUNGSFELD EHRENAMT/SELBSTHILFE

Uli Meurer

Vorbemerkung

Die Arbeitsgruppe III war sehr klein, aber repräsentativ mit allen Personengruppen besetzt, die es innerhalb von AIDS-Hilfe gibt.

Bericht der AG III (mit Zwischenkommentaren)

Wir haben versucht, uns dem Spannungsfeld Ehrenamt/Selbsthilfe zu nähern, indem wir Definitionen entwickelten, um zu gemeinsamen Begriffen zu kommen.

SELBSTHILFE

Das Prinzip der Freiwilligkeit gilt als ein zentrales Kriterium der Selbsthilfe. Die Motivation zur Selbsthilfe haben wir so umschrieben: Man gehört zu einer Gruppe, die Defizite hat und diese verändern möchte. Der "Zwang" zur Selbsthilfe ist aus der Not geboren. Da ist jemand mit einem positiven Testergebnis, der lernen muß, damit zu leben und für sich eine Perspektive zu entwickeln. Dieser Mensch hat also einen gewissen Handlungsdruck, aus dem heraus er sich engagiert. Aus einem Defizit heraus will er etwas gestalten. Das positive Testergebnis ist eine Erfahrung, daß das Selbst beschädigt ist. Man spricht immer so schön von Selbstentwicklung und Selbstentfaltungsmöglichkeiten, aber hier wird deutlich, daß Selbsthilfe nicht immer so ganz freiwillig gewählt ist.

Wir haben uns auch gefragt, ob Arbeit in der Selbsthilfe nun Arbeit im Sinne des allgemeinen Verständnisses von Arbeit ist. Wo beginnt diese Arbeit? Leistet die häkelnde Positivengruppe Selbsthilfearbeit? Oder ist dies eher eine Form von Selbsterfahrung? Ist Selbsterfahrung dementsprechend keine Arbeit?

EHRENAMT

Im Zusammenhang mit dem Ehrenamt kamen wir auf den Begriff des Helfens. Man übernehmt ein Ehrenamt, weil man helfen und sich weiterentwickeln möchte, vielleicht auch Defizite hat, die man kompensieren will. Selbstloses Helfen ist eine Illusion. Man sucht Kontakte, es ist eine sinnstiftende Arbeit, es gibt juristische Gründe. Man nimmt sich als Wesen in einem Staatsgefüge wahr und möchte Defizitäres in diesem System verändern. Das haben wir als "soziale Relevanzverfahren" bezeichnet.

Im Unterschied dazu sehen wir "berufsrelevante Erfahrungen", z.B. wenn man zu einem Berufsfeld gehört, in dem sich die Selbsthilfeorganisation engagiert. Hier hat man die Möglichkeit, sich im Sinne von beruflicher Qualifikation weiterzubilden und sich berufliche Einstiegshilfen zu eröffnen. Sehr viele Menschen, die ehrenamtlich in der AIDS-Hilfe arbeiten, kommen über Praktika, als SozialarbeiterInnen und PsychologInnen in die AIDS-Hilfen.

UNTERSCHIEDE

Wir haben sehr schnell herausgefunden, daß die Gründe, die für ehrenamtlich Tätige gelten, auch auf die Menschen in der Selbsthilfe übertragbar sind. Worin liegen dann die Unterschiede, wenn wir schon von einem Spannungsfeld zwischen Ehrenamtlichkeit und Selbsthilfe sprechen.

Als nicht infizierter ehrenamtlich Arbeitender geht man in die AIDS-Hilfe, um etwas für andere zu tun. Im Laufe der Zeit wird sichtbar, daß man über diese Arbeit für andere auch etwas für sich selbst tut, indem man daraus materielle oder immaterielle Verdienste (Sinn) für sich bezieht. In der Selbsthilfe geht es um das Selbststärken und darum, sich über die Arbeit selbst zu helfen.

Der prägende Unterschied zwischen Menschen in der ehrenamtlichen Tätigkeit und in der Selbsthilfe liegt in der Tatsache, daß Ehrenamtlichkeit ausschließlich freiwillig geschieht, das Engagement zur Selbsthilfe oft aus der Not und damit einem Handlungszwang geboren ist. Selbstbestimmung dagegen gilt in beiden Fällen.

Selbsthilfe und ehrenamtliche Arbeit sind gleichwertig im Sinne der Qualität der Arbeit; sie sind aber nicht die gleiche Arbeit, weil es unterschiedliche Motivationen gibt, im Kontext AIDS-Hilfe zu arbeiten. Deshalb wollen "Selbst" großschreiben.

BETROFFENENKOMPETENZ UND TWINSHIP

Betroffenenkompetenz meint zum einen, daß jemand aus dem Verständnis der eigenen Lebenssituation und den eigenen Erfahrungen heraus anderen Menschen helfen kann, z.B. in der Beratung oder Betreuung. Hier tauchte der Begriff des "eineiigen Zwillinges" auf.

Zwischenkommentare

Karl Lemmen Das Dargestellte soll hier kurz präzisiert werden: In AIDS-Hilfe haben wir oft den Anspruch, daß wir alle "irgendwie" gleich sind. Der kleine Unterschied, der eben wirklich einen Unterschied macht, wird gerne übersehen.

Ich kam etwas später in die Gruppe und las dort folgenden Spruch: "Wir sind eineiige Zwillinge". Ich kam dann auf die Theorie von Kohut. Er benennt drei wichtige Faktoren für die gesunde Entwicklung des Selbst, die auch in der Psychotherapie eine große Rolle spielen: Idealisierung, Spiegelung und Twinship; letzteres ist am treffendsten mit "Zwillingserfahrung" zu übersetzen. Der Begriff "Idealisierung" beschreibt das Phänomen, das in der Verliebtheit entsteht. In der tiefsten Krise sich zu verlieben ist erst einmal heilend für diese Krise, führt vielleicht auch hinaus. "Spiegelung" beinhaltet eher so etwas wie das Bemühen um Verstehen. Ich kann mich bemühen, einen Positiven zu verstehen; ich kann mich aber auch nur *bemühen* - und mehr nicht. Zum dritten Begriff, Twinship, sich wie "eineiige Zwillinge" fühlen: Es gibt jenseits von Sprache ein Gefühl, etwas Gemeinsames zu haben, das gar nicht mehr erklärt werden muß. Das ist wie das Gefühl, ein Zwilling zu sein. Und das ist eben nur zwischen zwei Positiven möglich. Es wäre eine Anmaßung zu behaupten, man könnte das gleiche Gefühl haben, wenn man nicht infiziert ist. Und das ist vielleicht ein Faktor, der in der Selbsthilfe von Positiven eine entscheidende Rolle spielt. Wenn Positive sagen, "du kannst mich nicht richtig verstehen, wenn du nicht positiv bist", wird das von Nichtpositiven leicht als Ausgrenzung und Kränkung erlebt, aber es zeigt die Begrenzung des Verstehens auf die beiden ersten Faktoren, Idealisierung und Spiegelung, an.

Birgit Bader Was noch wichtig ist: Es gibt ganz unterschiedliche Arten von Twinship. Das setzt natürlich voraus, daß die Wahrnehmung eines gemeinsamen Merkmals, hier z.B. HIV-positiv zu sein, im Vordergrund steht. Es gibt nämlich auch die Erfahrung vieler HIV-Positiver, sich nicht wie der Zwilling eines anderen HIV-Positiven zu fühlen, da sie auf dieses Merkmal nicht achten. Dann hat diese Art von Twinship keine Relevanz mehr.

Karl Lemmen Twinship betrifft natürlich nicht nur das HIV-Positivsein, sondern ist innerhalb des *coming-out* eine ganz wichtige Erfahrung, die schwule Männer miteinander machen. Um sich selbst als schwuler Männer akzeptieren zu können, muß man solche Zwillingserfahrungen machen wie "das erste Mal mit einem anderen Mann im Bett liegen, um sich zu lieben". Und solche Zwillingserfahrung kann man auch auf anderen Ebenen haben. Ich könnte sie auch mit Birgit als Psychologin haben. (Gelächter!)

Birgit Bader Als Frau in einer AIDS-Hilfe zu arbeiten, ist auch eine Art von Twinship, die viele Frauen nachvollziehen können. Schwule Männer sind da vielleicht erst einmal etwas verständnislos, um was es da eigentlich gehen könnte.

Bericht der AG III (Fortsetzung)

Einer der problematischen Aspekte bei der Betroffenenkompetenz ist die Nähe zur Bezugsgruppe. Reicht das Virus als gemeinsame Erfahrung von homosexuellen Männern, heterosexuellen Männern, Frauen und i.v. Drogengebrauchern aus? Nein. Es gibt zwar bei jedem die Erfahrung des Infiziertseins und Ausgegrenztseins in dieser Gesellschaft, aber darüber hinaus sind die Erfahrungshintergründe ganz unterschiedlich.

Betroffenenkompetenz ist auch ein Machtbegriff und wird von HIV-Positiven oft als "Totschlagargument" benutzt. Und Nichtinfizierten ignorieren oft beim Betroffenen alle anderen Aspekte der Persönlichkeit, Ausbildung, akademischen Grad usw. Alle Äußerungen werden nur noch darauf reduziert, daß der Betreffende betroffen ist. Der "Rest" der Persönlichkeit existiert nicht

mehr. Auf der anderen Seite kann es aber auch zur Entprofessionalisierung von Fachleuten kommen, wenn diese nicht HIV-infiziert sind und für HIV-Positive von daher keinerlei Legitimation haben, sich zu äußern.

Zwischenkommentar

Birgit Bader Es ist daher darauf zu achten, in welchem Kontext der Begriff "Betroffenenkompetenz" fällt und was damit eigentlich ausgesagt werden soll. Der Begriff ist zunächst eine Metapher für ganz viel anderes, was einem oft selbst gar nicht so klar ist. Es wäre sicher eine lohnende Aufgabe für die Mitarbeiter lokaler AIDS-Hilfen, jedesmal, wenn der Begriff fällt, zu hinterfragen, was "die Botschaft dahinter" ist.

Bericht der AG III (Fortsetzung)

Unsere nächste Frage zum Spannungsfeld Ehrenamtlichkeit/Selbsthilfe ging darum, welchen Stellenwert das Ehrenamt in der Selbsthilfe hat. Wir mußten feststellen, daß wir mit dieser Frage nicht weiterkommen.

AUFGABEN

Wir haben dann überlegt, was Ehrenamtlichkeit und was Selbsthilfe eigentlich "ausmacht". Welche Arbeits- oder Aufgabenbereiche gibt es jeweils? Wir hatten eine sehr lange Diskussion darüber, ob Selbsthilfe Arbeit ist oder eine Aufgabe, die wir übernommen haben. Welche Aufgaben hat die Ehrenamtlichkeit? Gibt es *genuine* Aufgaben, die nur ein Ehrenamtlicher, der nicht infiziert ist, erledigen kann?

Es gibt Positivennetzwerke im Sinne der Twinship-Erfahrung. Das ist das Einzige, was als *genuiner* Aufgabenbereich der AIDS-Hilfe wirklich übrig geblieben ist. Ansonsten sind alle Aufgaben, die in der AIDS-Hilfe hauptamtlich oder ehrenamtlich, als Vorstand oder in irgendeiner Weise zu erledigen sind, Aufgaben, die unabhängig vom Serostatus und von der Art des Verdienstes erledigt werden können.

SPANNUNGSFELD

In diesem Zusammenhang haben wir den Begriff des Neides herausgegriffen. Einerseits: Die Nichtinfizierten entwickeln Neid auf das Gefühl der Zugehörigkeit, das unter Positiven herrscht. Es wird oft von außen spekuliert, was in Positivengruppen alles passiert. Man möchte gerne dazugehören, dieses Kuschelgefühl entwickeln und auch den Gewinn aus diesen Positivenzusammenhängen erfahren. Und das geht eben als Außenstehender nicht. Andererseits: - Die Gruppe der Positiven entwickelt Neidgefühle auf die Möglichkeiten der Nichtinfizierten, jederzeit aussteigen zu können und das Virus nicht mitnehmen zu müssen. Sie können dann vergessen, daß sie einmal in AIDS-Hilfe gearbeitet haben. Dieser wechselseitige Neid ist es, der für uns das Spannungsfeld ausmacht.

Wir haben dann auch noch kurz das Schuldgefühl angesprochen, das die Nichtinfizierten gegenüber Infizierten entwickeln, konnten diese Diskussion jedoch aus Zeitmangel nicht weiterführen.

Abschließend noch einmal unsere wichtigsten Thesen:

1. Selbstloses Handeln ist eine Illusion. Handeln, Helfen im AIDS-Hilfe-Kontext hat immer eine Motivation, ist also auch immer gewinnorientiert.
2. Wenn Hauptamtliche Betroffene sind, hat ihre Arbeit auch Anteile von Selbsthilfe.
3. Ehrenamtliche lassen sich mehr bieten und sich eher ausnutzen.
4. Selbsthilfe macht Vorgaben, die Ehrenamtlichen führen diese aus.
5. Ehrenamtliche brauchen Betroffene, Betroffene brauchen Ehrenamtliche, weil sich die beiden Arbeitsbereich bedingen.
6. Ehrenamt ermöglicht es, Gnade zu erfahren. AIDS-Hilfe ist damit eine gnadenstiftende Organisation.

7. Auch die Selbsthilfe ermöglicht, die Schuld der Infektion abzarbeiten und sich damit Hilfe zu verdienen.

8. Hilfe kann man erst dann akzeptieren, wenn man sie verdient hat. Erst dann kann man in dem sozialen System AIDS-Hilfe Hilfe und Begleitung bekommen, und erst dann kann man das Gefühl haben, nicht alleine zu sein.

Diskussion der Ergebnisse

Stefan Etgeton Möglicherweise entsteht Betroffenenkompetenz aus der Not, die ich mir ja nicht aussuche, sondern die auf mich zukommt und mich zur Auseinandersetzung zwingt. Es entwickelt sich so eine Kompetenz von Menschen mit einem HIV-positiven Testergebnis, sich mit der Frage der eigenen Endlichkeit viel intensiver auseinanderzusetzen, als das andere Menschen in diesem Alter machen müssen.

Wir haben in unserer Gruppe nur kurz über den Begriff des Sinns gesprochen. Sinn ist ein Element unserer Arbeit, abstrakt formuliert. AIDS-Hilfe ist immer sinnstiftend, ob sie will oder nicht. Nicht nur für Ehrenamtliche, aber für die sicher besonders. Wir geraten mit dem System von Vergütungen in die Gefahr, uns einzubilden, wir könnten da so eine Art katholische Gnadenhierarchie einrichten, die für jede Leistung eine bestimmte Sinneinheit vergibt. Der protestantische Standpunkt dagegen spricht von Gnade nur im Singular. Auf jeden Fall wird deutlich, daß Gnade immer etwas ist, das von außen kommt und geschenkt wird.

Birgit Bader Was jetzt angesprochen wird - Gnade, Schuld, Sinneffekt, Vergebung, Neid - sind tiefreligiöse Themen, die auch im Eröffnungsreferat von Heiko Schorcht vorkamen. Es ist die Frage, inwieweit diese Themen überhaupt Platz in AIDS-Hilfen haben. Und darüber hinaus: AIDS-Hilfe ist ja nicht nur sinnstiftend, sondern oft auch fruststiftend. Diese Erfahrung machen viele Hauptamtliche und ehrenamtliche Vorständler, die in der Struktur der AIDS-Hilfe wieder mehr Selbsthilfe haben wollen. Wir müssen darauf achten, daß Frust sich wieder in Sinn wandeln kann.

Stefan Baune Ich erlebe das Thema Schuld im Zusammenhang mit Selbsthilfe und AIDS-Hilfe generell als ein ziemliches Tabu. Schuld ist eine ganz elementare Triebfeder und wird viel zu wenig thematisiert. Darüber sprechen zu können, erfordert in der Tat eine entsprechende Arbeitsatmosphäre. Wir hängen uns viel zu sehr an Vergütungssystemen oder Ähnlichem auf, und sprechen viel zu wenig über wirklich wichtige Fragen.

Birgit Bader Im Thema Schuld steckt auch das Thema Erlösung. Es ist die Frage, inwiefern wir uns auch für diese Dimensionen öffnen. Wir sind innerhalb einer bestimmten Kultur großgeworden. Die christliche Sozialisation gehört zu unseren Grunderfahrungen, ob wir immer damit einverstanden sind oder nicht. Auch für schwule Männer, die ja häufig von der Institution Kirche verletzt wurden, ist dies ein Thema. Es macht vielleicht auch Sinn, sich in AIDS-Hilfen insgesamt mehr mit unserer christlichen Geschichte auseinanderzusetzen.

Sabine Das hat nicht nur etwas mit dem religiösen Gedanken und mit Schuld zu tun. Dahinter stecken Beziehungsgeflechte. Schaffe ich es als Ehrenamtlerin, den HIV-Positiven, mit denen ich zusammenarbeite, ganz offen gegenüberzutreten und ihnen meine Ängste mitzuteilen? Schaffen sie es, mir ihre Ängste mitzuteilen? Das hat ganz viel mit der Beziehungsebene zu tun und damit, wie wir miteinander arbeiten können.

Tina Es erstaunt mich jetzt etwas, daß sich von positiver Seite offensichtlich dieser Schuld der Schuld angezogen wird. Ist dieses Schuldgefühl wirklich so stark?

Cori Tigges Wir haben in der AIDS-Hilfe sehr viele Tabuthemen. Das liegt nicht zuletzt daran, daß es uns allen schwerfällt, Polarität oder Ambivalenzen auszuhalten. Es gibt wenig Raum, solche tief in uns verwurzelten Dinge anzusprechen. Ich bin zum Beispiel von meiner Grundeinstellung und vom Herzen her Theologin, aber auch Feministin. Wenn ich das in der Öffentlichkeit sage, muß ich mich meist für das eine oder das andere entscheiden. Es ist kaum denkbar, daß das beides zusammengeht.

Stefan Etgeton Jeder Mensch empfindet Schuld. Schuldempfinden ist biographisch sehr unterschiedlich und ändert sich auch im Laufe eines Lebens. Dann kann man vielleicht auch verstehen, warum es oft delegiert wird, Schuld abzarbeiten und Buße zu tun.

Reinhard Heikamp Dennoch glaube ich, daß wir als schwule Männer in besonderem Maße mit der "Schuldhaftigkeit" unserer sexuellen Orientierung konfrontiert sind. Für einen Drogengebraucher kann ich das nicht so genau definieren.

Birgit Bader Vielleicht können wir das Thema Schuld an dieser Stelle einfach stehenlassen. Es zeigt auf jeden Fall, welche Dimensionen im Arbeitsfeld AIDS-Hilfe enthalten sind. Und es ist die Frage, ob nicht auch immer wieder Hilfestellungen zum Erkennen dieser vielen Dimension gegeben werden sollten.

ZUSAMMENFASSUNG

Birgit Bader Ich möchte an dieser Stelle eine knappe Zusammenfassung der Tagung wagen. Ein zentrales Thema war das der Vergütung von ehrenamtlicher und hauptamtlicher Arbeit. Ich erinnere noch einmal an die Begriffe "Lonabs" und "Sinabs". Mit was soll, ja muß ehrenamtliche Arbeit sogar vergütet werden? Die Vorschläge auf dieser Tagung gingen bis hin zur Vergütung in Form von Geld. Dieses Thema muß weiterhin diskutiert werden, vor allem auch unter dem Aspekt, wer die Vergütung denn realisieren soll: der einzelne Hauptamtliche, z.B. in vielen vertraulichen Gesprächen? Oder ist hier vielmehr die AIDS-Hilfe als Einrichtung insgesamt gefordert?

Karl Lemmen Wir diskutieren dauernd über Verbindlichkeiten. Mir ist dabei unwohl. Ich finde, es wäre viel wichtiger, in AIDS-Hilfe über Verantwortung zu diskutieren, weil die Übernahme von Verantwortung sinnstiftend sein kann. Viele Menschen, die sich in AIDS-Hilfe engagieren, wollen Verantwortung übernehmen. Wir müssen uns deshalb fragen: Ermöglichen wir ihnen auch, Verantwortung zu übernehmen? Geben wir ihnen die Verantwortung, die sie übernehmen wollen? Wie gehen wir überhaupt mit Verantwortung um? Vielleicht können wir irgendwann auf die Verbindlichkeiten verzichten, wenn wir einen anderen Umgang mit dem Thema Verantwortung gefunden haben.

Birgit Bader Vielleicht fügt sich das ja zusammen. Verantwortung ist eher die moralische Kategorie, Verbindlichkeit der strukturelle Ausdruck davon.

Es gab auf dieser Tagung auch Überlegungen in Richtung auf graduell unterschiedliche Verbindlichkeiten. Wie es Honorarverträge, Werkverträge und Festanstellungen bei Hauptamtlichen mit strukturell unterschiedlichen Verbindlichkeiten, Rechten und Pflichten gibt, so könnte oder müßte es vielleicht auch eine Entsprechung für Ehrenamtliche geben. Natürlich immer ausgerichtet an der Tätigkeit, um die es da geht.

Muß es nicht zumindest auch eine Garantie geben, daß die übernommenen Arbeiten auch tatsächlich ausgeführt werden? Das leuchtet im Bereich Betreuung/Begleitung recht schnell ein. Da geht es um hilfsbedürftige Menschen. Es sieht schon etwas anders aus, wenn es um Telefonberatung oder Infostände geht. Hier ist noch ein anderes Thema angesprochen: die Hierarchie innerhalb der Ehrenämter und die damit zusammenhängende Bewertung.

Zur Differenzierung ehrenamtlicher Arbeit, einmal im Hinblick auf Verbindlichkeiten und Anforderungen, zum anderen aber auch im Hinblick auf Einsatzmöglichkeiten: Hier verbirgt sich das Thema der teilweise recht inflexiblen Struktur von AIDS-Hilfen selbst, die aufgelockert werden muß, um auch mehr ehrenamtliches Engagement zu ermöglichen. Die Frage ist z.B., ob jemand, der im Hospiz Blumen gießt, tatsächlich eine Neueinsteigerschulung machen muß, mit Gesprächsführung, Durcharbeiten eigener Schuld und Sühne oder anderen Anforderungen an die persönliche Bewußtwerdung.

Wichtig ist auch das Thema "Rituale und Kultur von AIDS-Hilfe". Das betrifft nicht nur Einstieg und Ausstieg von Ehrenamtlichen, z.B. mit Erst- und Abschiedsgesprächen, sondern auch das Thema der Motivationsabklärung. Wenn Ehrenamtliche z.B. eine Probezeit von einem Jahr haben, ist es wichtig, dann auch zu prüfen, wie es sich nach diesem Jahr mit der Motivation verhält. Ich kenne es aus meiner Arbeit mit Ehrenamtlichen nicht, daß jemand in der AIDS-Hilfe bleibt, obwohl er eigentlich gar keine Lust mehr hat. Ich kenne es eher so: jemand kommt nicht mehr wieder, und man darf dann irgendwann vermuten, daß dies bereits der Abschied war.

Das Thema "Qualitätssicherung ehrenamtlicher Arbeit in AIDS-Hilfe" hängt unmittelbar mit dem Thema "Ziele" zusammen. Was will die jeweilige AIDS-Hilfe? Was wollen die AIDS-Hilfen generell, vielleicht ausgedrückt in entsprechenden Statements des Dachverbandes? Welche Gemeinsamkeiten gibt es eigentlich zwischen den AIDS-Hilfen? Und welche lokalen Bedingungen und

Unterschiede gibt es? Daran mißt sich all das, was wir als Qualität von AIDS-Hilfe betrachten.

Aus meiner Sicht haben wir uns auf dieser Fachtagung mit der Analyse der Ist-Situation beschäftigt - und zwar aus der Sicht ganz unterschiedlicher Perspektiven. So ging mir eben gerade durch den Kopf: Wo sind hier eigentlich die Drogengebraucher? Die sind doch ein wichtiger Faktor in AIDS-Hilfen. Deren Integration ist für uns auch ein wichtiges Thema. Oder ist *diese* Diskussion überhaupt nicht mehr gewünscht?

Es war vielleicht symptomatisch für die Diskussion, daß Drogengebraucher wieder außen vor blieben, im doppelten Sinne: Sie waren nicht da und wurden auch nicht thematisiert. Wenn wir über Themen wie Schuld, Sühne, Erlösung und Vergebung sprechen, dann müssen wir auch den Blick auf sie richten und überlegen, wo es da Gemeinsamkeiten oder Berührungspunkte gibt.

Die Analyse der Ist-Situation stellt einen ersten, wichtigen Schritt dar. Sie ist längst nicht abgeschlossen. Für mein Gefühl haben wir hier aber einen großen Schritt in die richtige Richtung getan. Die Themenvielfalt wie die Arbeitsatmosphäre zeugten von der hohen Qualität der Tagung.

Zu überlegen ist jetzt, welche Themen an die Deutsche AIDS-Hilfe als Dachverband delegiert werden sollten: sicherlich die Fortführung der Analyse des Themenkomplexes Selbsthilfe/Ehrenamt/ehrenamtliche Vorstände/Hauptamtliche. Die lokalen AIDS-Hilfen sollten sich genauer der Analyse vor Ort widmen. Ich denke da z.B. an die Größenunterschiede einzelner AIDS-Hilfen und die daraus resultierenden Strukturen. Wie wirkt sich das auf die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen aus?

Ein weiteres Thema ist mir plastisch vor Augen getreten: die Notwendigkeit einer klaren Zielorientierung. Ich will es einmal etwas grob formulieren: Was wollen wir eigentlich als AIDS-Hilfe? Welche Ziele gibt es im Themenkomplex AIDS-Hilfe heute? Was wollen wir als lokale AIDS-Hilfe? Haben sich vielleicht auch die Bedürfnisse von HIV-Positiven nach zehn Jahren verändert?

Die politische Groblinie, die vom Dachverband mitvertreten werden sollte, muß ja deckungsgleich sein mit dem, was vor Ort geschieht. Ich würde es begrüßen, wenn auch in diese Richtung weitergedacht wird.

Ein anderes Thema, das in Zukunft ganz wichtig sein wird: daß man sich nicht nur um das Betreuen und Sterben kümmert, sondern auch um das *Leben*. Die neuen medizinischen Therapien sind ja verbunden mit vielfältigen Impulsen und konfrontieren mit der Möglichkeit, AIDS in eine chronische Krankheit zu "verwandeln".

Reinhard Heikamp Ich wünschte mir von der DAH etwas Praktisches: zu schauen, wer begibt sich an die Umsetzung unseres Tagungsthemas im regionalen Bereich und welche Konsequenzen sind zu ziehen? Ich würde mir auch gerade mit Blick auf die Ehrenamtlichkeit wünschen, eine Zielplanung zu machen, wie dies mit den gegebenen Strukturen gehen kann. Gibt es da vielleicht schon standardisierte Verfahren oder Möglichkeiten, mit denen der ehrenamtliche Vorstand so etwas in seiner eigenen Einrichtung "anschieben" kann? Dieser Prozeß kann nicht jeder AIDS-Hilfe selbst überlassen bleiben.

Ralf Rötten Es ist nicht zufällig, daß das Thema "Abschied vom Ehrenamt" auf ein derart breites Interesse gestoßen ist. Die Diskussion darüber wird ja in den AIDS-Hilfen schon lange geführt, und ich bin ganz dankbar für diese Zäsur. Ich fände eine baldige Fortsetzung gut, um die Diskussion schnell weiterzuführen. Es hat wenig Sinn, wenn wir uns erst in einem Jahr wieder treffen.

Stefan Etgeton Die DAH muß sich nicht nur über den Begriff der Selbsthilfe noch einmal Gedanken machen, sondern muß auch Aus- und Fortbildung zum Thema Personalführung anbieten. Es geht im Moment auch sehr stark darum, Ziele im Verband weiter zu kommunizieren und dann vor Ort zu thematisieren.

Rainer Wir haben jetzt drei Tage lang diskutiert, ob wir uns vom Ehrenamt verabschieden wollen. Ich meine: nein, kein Abschied.

Birgit Bader Mein Eindruck ist auch, daß es keinen Abschied vom Ehrenamt geben wird. Gewünscht wird eine Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen und dem, was im Bereich der Selbsthilfe geschieht.

SCHLUSSWORT

Karl Lemmen Das Referat "Fortbildung und Psychosoziales" der DAH-Bundesgeschäftsstelle hatte zu dieser Tagung geladen. Es ist sicher, daß an diesem Thema auch weiterhin gearbeitet wird, z.B. in bestimmten Seminaren, in denen Aspekte und Vorschläge aus der Fachtagung aufgegriffen und Hilfen zu ihrer Umsetzung erarbeitet werden. Und die Dokumentation der Fachtagung wird dabei helfen, deren Ergebnisse weiter zu kommunizieren. Für das nächste Jahr ist überdies ein kleines Manual oder Handbuch zur Führung von Ehrenamtlichen geplant. Wir nehmen natürlich ganz, ganz viel aus dieser Tagung für unsere Arbeit mit.

Es bleibt mir noch, einen herzlichen Dank auszusprechen - wir haben ja sehr viel über Anerkennung und Vergütung an diesem Wochenende geredet. Einen Dank also an die AG-Leiter, die uns aus den regionalen AIDS-Hilfen unterstützt haben. Es ist sehr schön festzustellen, daß Bundesgeschäftsstelle und regionale AIDS-Hilfen gut zusammenarbeiten. Ein Dank an euch alle, die ihr ein Wochenende geopfert habt. Und besonderen Dank an dieser Stelle an unsere Vorstände, die hier ein ganzes Wochenende ehrenamtlich mit uns gearbeitet haben.

ZUSAMMENFASSENDE THESEN UND ANREGUNGEN FÜR DIE ARBEIT VON AIDS-HILFEN

Einige der wesentlichen Ergebnisse der Tagung sollen hier - ohne Anspruch auf Vollständigkeit - zusammenfassend dargestellt werden:

1. *Kein Abschied vom Ehrenamt*

Ehrenamtliche sind ein unverzichtbarer Bestandteil von AIDS-Hilfe. In bestimmten Arbeitsbereichen garantieren sie über ihren Lebenswelten- und Lebensweisenbezug die Qualität der Angebote von AIDS-Hilfe. Ehrenamtliche können als "Sinnabhängige" das Potential der Organisation beträchtlich erhöhen.

2. *Von der Ehre allein wird niemand satt*

Der Begriff "Ehre" - so wichtig er nach wie vor auch ist - reicht nicht aus, um die Motivation von Freiwilligen umfassend zu beschreiben. Faktoren wie "Interesse" (z.B. in Form bürgerschaftlichen Engagements) und "Sinnorientierung" spielen bei der kurz-, mittel- und langfristigen Motivation für ein freiwilliges Engagement eine viel wesentlichere Rolle.

3. *Selbstloses Helfen ist eine Illusion*

Jedem freiwilligen Engagement - ob in der Selbsthilfe oder in der ehrenamtlichen Arbeit - liegen legitime SELBST-bezogene Motive zugrunde. Sei es der "Zwang, die eigene Not zu wenden", oder der "Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung": jedes freiwillige Engagement ist von dem "Wunsch nach einem sehr persönlichen Gewinn" getragen. Je größer der Zeitraum, innerhalb dessen dieser Gewinn zu realisieren ist, desto tragfähiger die Motivation für eine längerfristige Mitarbeit. Voraussetzung ist allerdings, daß eine Balance zwischen Geben und Nehmen gewährleistet werden kann.

4. *Alle MitarbeiterInnen haben Anspruch auf Vergütung*

Unabhängig von ihrer Position und Funktion in AIDS-Hilfe haben alle MitarbeiterInnen Anspruch auf eine angemessene Vergütung ihrer erbrachten Leistungen. Während sie Hauptamtlichen als "Lohnabhängigen" in Form des Gehalt gewährt wird, sind Freiwillige als "Sinnabhängige" auf Sinnerfahrungen in ihrer Tätigkeit angewiesen. Diese zu fördern und zu ermöglichen, ist Aufgabe der Organisation.

5. *Personalführung für alle*

Personalführung mit ihren Elementen "Auswahl" und "Entwicklung" muß haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen gleichermaßen umfassen. Nur eine angemessene Personalführung kann die unterschiedlichen Vergütungen längerfristig sicherstellen, die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen fördern und eine qualitativ hochwertige Arbeit in allen Bereichen der Arbeit unter Vermeidung von Reibungsverlusten gewährleisten.

6. *Ehrenamtliche Arbeit ist immer gleichwertige Arbeit!*

Die Verschiedenheit von haupt- und ehrenamtlicher Arbeit führt oft zu einer Hierarchisierung und damit zu unterschiedlich wahrgenommener Verbindlichkeit. Auch die Gleichwertigkeit verschiedener ehrenamtlicher Tätigkeiten mit den jeweils damit verbundenen Rechten und Pflichten muß für alle Beteiligten immer deutlich bleiben. Der einzig "grundlegende Unterschied" zwischen haupt- und ehrenamtlicher Tätigkeit besteht in der Form der Vergütung.

7. *Ehrenamtliche Tätigkeit ist immer verantwortliche Arbeit*

Die Erfahrung von Sinn ist unauflöslich mit der existentiellen Kategorie "Verantwortung" verknüpft und muß sich deshalb auch strukturell in der Organisation freiwilliger Arbeit wiederfinden. Jeder Mitarbeiter ist im Rahmen seines Tätigkeitsfeldes "Verantwortungsträger". Die übertragene Verantwortung muß sinnlich erfahrbar gemacht werden, damit daraus Verbindlichkeit erwachsen kann. Flexible Verträge, die den jeweiligen ehrenamtlichen Tätigkeiten entsprechen und die beiderseitigen Rechte und Pflichten

aufzeigen, fördern auf der formalen Ebene die gegenseitige Verantwortungsübernahme und regeln das ehrenamtliche Engagement.

8. *Ehrenamtliche Arbeit ist "qualitative" Arbeit*

Die Qualität von AIDS-Hilfe mißt sich auch an der Qualität ehrenamtlicher Arbeit. Dafür tragen die AIDS-Hilfen Verantwortung. Es muß geregelt sein, wie die Qualität ehrenamtlicher Arbeit beibehalten und ggf. verbessert werden kann. Darunter fällt auch die Formulierung von Standards für die ehrenamtliche Arbeit.

9. *Die Schaffung von Struktur und Transparenz ist eine wesentliche Aufgabe der Personalführung*

Durch klar definierte Zuständigkeiten und Rahmenbedingungen sorgt AIDS-Hilfe dafür, daß Ehrenamtliche ihren Platz in der Institution finden. In der Regel werden sie dabei von hauptamtlichen MitarbeiterInnen unterstützt und begleitet. Im Interesse der internen Vernetzung und der Gewährleistung der "corporate identity" sind auch Ehrenamtliche angemessen in die interne Kommunikation einzubinden und über laufende Prozesse und Aktionen zu informieren.

11. *Synergie erzeugen statt gegenseitiges Runtermachen*

Die Lebensweisen und Betroffenheiten der Menschen in AIDS-Hilfe sowie die daraus erwachsenden Interessen und Motivationen können nur durch die Anerkennung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten zu einer Chance für die Gestaltung der Organisation werden. Flexible Strukturen und Transparenz von Abläufen und Zuständigkeiten fördern die konstruktive Umformung von "Spannung" in "Energie", die der Arbeit zugute kommt.

12. *Die Zukunft von AIDS-Hilfe ist auch abhängig von der Weiterentwicklung und produktiven Nutzung der unterschiedlichen Interessen von Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und Menschen in der Selbsthilfe*

Gerade weil sich in den AIDS-Hilfen die Interessen von Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und Menschen in der Selbsthilfe oft vermischen (Betroffene arbeiten als Hauptamtliche oder sind ehrenamtlich tätig), muß der Fokus der jeweiligen Tätigkeit klar definiert sein. Ebenso gilt es, in AIDS-Hilfe Foren zu schaffen, auf denen eine Wertschätzung der unterschiedlichen Beschäftigungsformen und Einsatzgebiete erfahren werden kann.

13. *Die lokalen AIDS-Hilfen entwickeln Konzepte für die ehrenamtliche Arbeit vor Ort*

Für ehrenamtliches Engagement muß vorgedacht werden. AIDS-Hilfen wissen, für welche Bereiche sie welche Ehrenamtlichen brauchen. Darüber hinaus schaffen sie flexible Möglichkeiten für diejenigen Formen ehrenamtlichen Engagements, die noch nicht Eingang in die Planung von AIDS-Hilfe gefunden haben.

14. *Die Qualifizierung der Personalführung ist gemeinsames Anliegen von Bundesgeschäftsstelle und Mitgliedsorganisationen*

Eine qualifizierte Personalführung, die haupt- und ehrenamtliche MitarbeiterInnen gleichermaßen umfaßt und den unterschiedlichen Spannungsfeldern in AIDS-Hilfe Rechnung trägt, bedarf einer kontinuierlichen Qualifizierung von MitarbeiterInnen und Vorständen.

15. *Ehrenamtliche Arbeit braucht Ziele und Visionen*

AIDS-Hilfen sind aufgefordert, die ehrenamtliche Arbeit vor Ort kontinuierlich zu reflektieren und gemeinsam mit den Ehrenamtlichen deren Tätigkeit zu konzeptualisieren. Dabei orientieren sich Ziele und Visionen an den Belangen von AIDS-Hilfe und den lokalen Bedingungen.

