

Der Vorstand der Deutschen AIDS-Hilfe e. V.

# Abschlussbericht zur Verbandsstrukturereform



Berlin im August 1998

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	2
Beschluss der Mitgliederversammlung vom 1. November 1997 .....	3
Vorwort/Verfahrensweise .....	4
Abschlussbericht des Vorstandes.....	5
Zum Profil des Verbandes .....	5
Zur Struktur des Verbandes .....	10
Zu den Finanzen des Verbandes.....	12
Vorschlag zum weiteren Vorgehen .....	13
Danksagung .....	13
Anhang.....	15
Leitbild der Deutschen AIDS-Hilfe e. V., Beschluss der Mitgliederversammlung, Karlsruhe Oktober 1995.....	16
Ergebnis der Profil AG.....	18
Ergebnis der Struktur AG .....	19
Ergebnis der Finanz AG .....	24
Protokoll des gemeinsamen Treffens der drei Arbeitsgruppen .....	25

# Beschluss der Mitgliederversammlung vom 1. November 1997, Leipzig

Die Deutsche AIDS-Hilfe e.V. (DAH) ist ein politischer Interessen-, Selbsthilfe- und Fachverband auf Grundlage des Beschlusses über die Arbeitsprinzipien der DAH auf der Mitgliederversammlung vom 28. und 29.10 1995 in Karlsruhe. Die Arbeit der DAH hat sich an dieser Vorgabe auszurichten und dem Primat der Politik zu entsprechen. Die Organe und Einrichtungen des Verbandes sind diesem Gebot verpflichtet. Die DAH sucht sich entsprechend ihrer politischen und fachlichen Ausrichtung geeignete Bündnispartner/innen.

Die Verbandsstruktur soll unter anderem wie folgt weiterentwickelt werden;

1. Förderung des Ausbaus und Aufbaus von geeigneten föderalen Verbandsstrukturen unter Einbeziehung des Beirates, der Landesverbände und der Netzwerke. Würden in diesem Zusammenhang föderalen Verbandsorganen Entscheidungskompetenzen übertragen, so wäre sicherzustellen, dass die Interessen der Basisorganisationen und Netzwerke weiterhin auf Bundesebene repräsentiert werden.
2. Erarbeitung einer sinnvollen Anbindung der Netzwerke auf den verschiedenen Ebenen des Verbandes unter Berücksichtigung der Interessen der einzelnen Netzwerke.
3. Der Vorstand wird beauftragt, zur Umsetzung der fachlichen Arbeit leistungsfähige Fach- und Servicestrukturen unter Berücksichtigung der vorhandenen regionalen Ressourcen weiterzuentwickeln.
4. Die Finanzierungsbedingungen sind so zu gestalten, dass die Arbeit der DAH den im ersten Abschnitt genannten Anforderungen gerecht wird. Dabei gilt es auch neue Finanzierungsquellen zu erschliessen und einseitige Abhängigkeiten abzubauen und zu vermeiden.
5. Der Vorstand wird beauftragt hierzu einen Sachstandsbericht und Umsetzungsvorschlag bis zum 15.8.1998 schriftlich vorzulegen und unmittelbar an die Mitgliedsorganisationen, Beirat/e/innen, Netzwerke und Landesverbände gesondert zu versenden. Der Bericht wird auf dem einzuberufenden Verbandspolitischen Ratschlag am 11. und 12. September 1998 erörtert. Der Bericht muss folgende Bereiche enthalten:
  - Aufgabenprofil des Verbandes
  - Reformmodell des Gesamtverbandes und der Geschäftsstellen
  - Finanzierungsmodelle
  - Umsetzungsmodelle
  - Umsetzungsstand und weitere Zeitplanung
  - Vorschläge für eine Satzungsänderung in Antragsform rechtzeitig zur nächsten ordentlichen Mitgliederversammlung.
6. Der Vorstand beruft die zur Erarbeitung der erforderlichen Konzepte zur Umsetzung dieses Beschlusses notwendigen Gremien.
7. Sofern externe Beratung benötigt wird, soll der Vorstand die hierfür notwendigen Mittel zur Verfügung stellen.

# Vorwort/Verfahrensweise

Im Anschluss an die Mitgliederversammlung der DAH im November '97 in Leipzig hat der Vorstand der DAH folgendes Vorgehen beschlossen:

- In seiner Sitzung vom 21. und 22.11.97 hat der Vorstand beschlossen, drei Gremien einzurichten mit den Themenschwerpunkten:
  - Profil des Verbandes und seiner Mitglieder (AG Profil)
  - Struktur des Verbandes (AG Struktur)
  - Entwicklung neuer und Weiterentwicklung bisheriger Finanzmodelle (AG Finanzen)
- alle drei Gremien wurden mit je sieben Personen besetzt, die vom Vorstand berufen wurden, je ein/e Vertreter/in folgender Verbandsteile:
  - kleinere und mittlere Aidshilfen
  - sog. G6-Aidshilfen
  - Landesverbände
  - Netzwerke
  - DAH-Beirat
  - Bundesgeschäftsstelle
  - DAH-Bundesvorstand
- alle drei AG's trafen sich am 6. und 7. Februar 1998 in Berlin zu einer gemeinsamen Sitzung unter Mitwirkung der Moderatorin Astrid Neue-Schink, Berlin (Protokoll dieses Treffens im Anhang). Inhalt dieses Treffens waren vor allem die Erarbeitung der Spannungsfelder des Verbandes, sog. 'Arbeiten mit Dilemmata'.
- Das Februartreffen einigte sich darauf, sich in aufeinanderfolgender Reihenfolge zu treffen und auf den Ergebnissen der jeweils anderen AG(s) aufzubauen, d.h. AG Profil: Februar bis April, AG Struktur: März bis Mai, AG Finanzen: Mai bis Juli.
- Besonders die anschließenden Treffen der AG Profil waren geprägt durch Krankheiten und Abwesenheit der AG-Teilnehmer/innen aus beruflichen Gründen. Die Ergebnisse der AG Profil und der AG Struktur wurden erstmalig in der Maisitzung dem DAH-Bundesvorstand mitgeteilt.
- Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse, unter Zuhilfenahme der Karlsruher Beschlüsse und anderer Verbandspapiere, hat der Vorstand dann im Juli und August '98 den hier vorliegenden Abschlussbericht erstellt.
- Alle AG-Ergebnisse sind im Anhang beigefügt.
  
- Zum Thema der 'Umstrukturierung der Bundesgeschäftsstelle' wurde die Geschäftsleitung beauftragt, Modelle zu entwickeln und dem Vorstand Vorschläge zu unterbreiten, ein erstes gemeinsames Treffen zum Thema fand Anfang Juni in Berlin statt. Da alle Bereiche dieses Themas auch arbeitsrechtliche Relevanz haben, kann hier leider noch nicht näher darüber berichtet werden. Wir hoffen, spätestens auf der Mitgliederversammlung Näheres erläutern zu können bzw. ein Modell vorstellen zu können.
- Zum Thema 'DAH-GmbH' wurde vom Vorstand in seiner Novembersitzung ebenfalls eine AG ins Leben gerufen, aus organisatorischen und anderen Gründen kam es allerdings bis Juni '98 zu keinem Treffen, so dass in der Folgezeit Ralf Rötten (Leiter der Bundesgeschäftsstelle) und Rüdiger H. Kriegel (DAH-Vorstand) sich weiter mit dem Thema befassten und das weitere Vorgehen vorgeschlagen haben (siehe dazu Extrabericht im Mittwochsrundbrief).



# Abschlussbericht des Vorstandes

## Profil des Verbandes

### Zum Verständnis:

Der Vorstand versteht das vorliegende Profilvertrag als Weiterentwicklung bereits geführter verbandlicher Diskussionen, insbesondere das Ergebnis der Karlsruher Mitgliederversammlung vom Oktober 1995.

Das folgende Leitbild und die Profilaspekte umfasst Ziele der Profilentwicklung, die – zumindest in vielen Bereichen – erst noch erreicht werden müssen.

Wir verstehen in diesem Profilvertrag die "Deutsche AIDS-Hilfe" als Bundesverband, der sich aus allen Mitgliedsorganisationen zusammensetzt.

## Leitbild

### **Deutsche AIDS-Hilfe – Eine Selbsthilfe-Organisation!**

Die Deutsche AIDS-Hilfe ist eine Selbsthilfe-Organisation. Ihr Ziel ist die grösstmögliche Selbstbestimmung, Beteiligung und Unterstützung der Menschen mit HIV und AIDS und der Menschen, die von HIV und AIDS besonders bedroht sind - ausserhalb und innerhalb des Verbandes.

### **Deutsche AIDS-Hilfe – Ein Verband der Menschen!**

Alle Menschen, die in der Deutschen AIDS-Hilfe tätig sind, geben dem Verband sein Gesicht. Damit trägt jede Person auch Verantwortung für den gesamten Verband.

### **Deutsche AIDS-Hilfe – Leben mit HIV und AIDS!**

Die Deutsche AIDS-Hilfe stellt sich den Widersprüchen, die sich aus dem Leben mit HIV und AIDS und den gesellschaftlichen Realitäten einer sich entsolidarisierenden Leistungsgesellschaft ergeben. Sie macht diese Widersprüche öffentlich, fordert Veränderungen ein, entwickelt aber auch in ihren eigenen Reihen Lösungsmodelle.

Insbesondere ist eine der HIV-Infektion bzw. der AIDS-Erkrankung angepasste Leistungsfähigkeit eine zu akzeptierende Grösse unserer Lebens- und Arbeitsrealität. Strukturellen Benachteiligungen von Menschen mit HIV und AIDS wirkt die Deutsche AIDS-Hilfe intern und extern entgegen.

### **Deutsche AIDS-Hilfe – Solidarität und Respekt!**

Die Vielgestaltigkeit der Lebensperspektiven und Strukturen in der Deutschen AIDS-Hilfe setzt die Bereitschaft zur Auseinandersetzung und Konsensbildung voraus.

Die Solidarität untereinander macht erst die Erreichung unserer Ziele möglich: Die Stärkung von Selbstwert und Selbstbewusstsein zur Förderung von Selbstbestimmung und Mitverantwortung, die Erhaltung und Stärkung der Subkulturen sowie den Aufbau und die Förderung sozialer Netze, den Abbau von Kriminalisierung und Diskriminierung und einen gerechten Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen.

Die drei Ebenen der Prävention stehen in einem Spannungsverhältnis zueinander und beeinflussen sich gegenseitig. Die Arbeitskonzepte der Deutschen AIDS-Hilfe müssen daher von gegenseitigem Respekt und Rücksichtnahme geprägt sein.

### **Deutsche AIDS-Hilfe – Ein Ort der Kommunikation!**

Der Bundesverband und seine Mitgliedsorganisationen fördern und unterstützen Strukturen der Kommunikation – innerhalb und ausserhalb ihres Verbandes.

### **Deutsche AIDS-Hilfe – Zielgruppenorientiert!**

Die Deutsche AIDS-Hilfe arbeitet zielgruppenorientiert. Ihr Know-how bezieht sie aus der Verankerung in den Zielgruppen.

### **Deutsche AIDS-Hilfe – Lebensstilorientiert!**

Die Akzeptanz der Lebensstile der Zielgruppen ist Massstab der Arbeit. Die Deutsche AIDS-Hilfe schafft und fördert diesbezügliche Freiräume. Die aus Lebensstilen erwachsenden Bedürfnisse werden in die Arbeit einbezogen.

### **Deutsche AIDS-Hilfe – Bedarfsorientiert!**

Ziele und Aufgaben, die sich die Deutsche AIDS-Hilfe gibt, orientieren sich am innerverbandlich und ausserverbandlich ermittelten Bedarf der Zielgruppen.

### **Deutsche AIDS-Hilfe – Vielgestaltig!**

Gemäss der Bedarfsorientierung der Arbeit sind die Mitgliedsorganisationen sehr unterschiedlich strukturiert und ihre Arbeit setzt unterschiedliche Schwerpunkte. Die Deutsche AIDS-Hilfe wird zudem von Menschen mit den unterschiedlichsten Lebensperspektiven gestaltet.

Die Deutsche AIDS-Hilfe begreift diese Vielfalt der Strukturen und Lebensstile als bereichernd und kreativ. Sie eröffnet die Möglichkeit des gegenseitigen Hinterfragens und voneinander Lernens.

### **Deutsche AIDS-Hilfe – Kompetent!**

Die Vielfalt der Organisationen unter dem Dach der Deutschen AIDS-Hilfe birgt einen immensen Schatz an Erfahrungen. Die Deutsche AIDS-Hilfe bündelt diese Kompetenzen und stellt sie zur Verfügung.

### **Deutsche AIDS-Hilfe – Kooperativ!**

Nicht alle von HIV und AIDS besonders bedrohten gesellschaftlichen Gruppen sind in der Deutschen AIDS-Hilfe vertreten. Hinsichtlich dieser Gruppen, zu denen die Deutsche AIDS-Hilfe keinen besonderen Zugang hat, strebt sie an, entsprechend kompetente Organisation zu finden und ihr Fachwissen zu AIDS kooperativ zur Verfügung zu stellen.

Die Deutsche AIDS-Hilfe geht aktiv auf die Suche nach BündnispartnerInnen mit ähnlichen Interessenlagen.

## **Deutsche AIDS-Hilfe –**

### **Gesellschaftspolitik mit Willen zur Veränderung!**

Die Deutsche AIDS-Hilfe hat die Verpflichtung, im Sinne der Menschen mit HIV und AIDS und der Menschen, die besonders durch HIV und AIDS bedroht sind, auf den Umgang der Gesellschaft mit ihnen einzuwirken.

Die Deutsche AIDS-Hilfe setzt sich für die Verbesserung von Sozial- und Gesundheitsstrukturen im Sinne ihrer Zielgruppen ein, bevor sie neue Aufgaben selbst übernimmt.

## **Deutsche AIDS-Hilfe – Ein Modell!**

Die Deutsche AIDS-Hilfe ist eine Gesundheitsselbsthilfeorganisation, die neue Formen für den Umgang mit Gesundheit und Krankheit entwickelt. Sie versteht sich als Modell einer neuen Gesundheitspolitik, dessen Übernahme in andere Bereiche sie ausdrücklich fordert.

# **Profilziele**

## **Selbsthilfe**

Allererste Zielsetzung der Selbsthilfe ist die Schaffung der Möglichkeit, sich mit dem Thema HIV und AIDS auseinanderzusetzen. Die Förderung dieser Auseinandersetzung hat daher Vorrang vor der Einhaltung einheitlicher Qualitätsstandards.

Emanzipation ist die Zielsetzung der Deutschen AIDS-Hilfe. Sie ermöglicht die Weiterentwicklung der Menschen aus den Zielgruppen innerhalb der eigenen Organisation hinsichtlich Selbstbestimmung und Eigenverantwortlichkeit. Ebenso kämpft sie gegen gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die Selbstbestimmung und Verantwortlichkeit behindern.

Die Deutsche AIDS-Hilfe ist eine Selbsthilfe-Organisation, die sich mit dem Themenfeld "Gesundheit-Krankheit" auseinandersetzt. Sie verpflichtet sich daher in besonderem Masse, Menschen mit wechselnder oder geringerer Leistungsfähigkeit die Mitarbeit in allen Funktionen und Tätigkeiten zu ermöglichen.

## **Kommunikation**

Die Deutsche AIDS-Hilfe fördert nach innen und nach aussen die Kommunikation zu HIV und AIDS. Alle Teile des Verbandes erarbeiten gemeinsam durchlässige Verbandsstrukturen, die eine offene, kooperative und ergebnisorientierte Diskussion ermöglichen.

Ihr besonderes Ziel ist es, Menschen mit HIV und AIDS und von HIV und AIDS besonders bedrohte Menschen in die Kommunikation einzubinden: Auseinandersetzungen in der Gesellschaft über Menschen mit HIV und AIDS und von HIV und AIDS besonders bedrohte Menschen werden in den Verband getragen und so aufbereitet, dass sich alle an einer Diskussion beteiligen können.

## **Interessenvertretung**

Die Deutsche AIDS-Hilfe vertritt die Interessen und Forderungen der Mitgliedsorganisationen und der Zielgruppen ihrer Arbeit. Ihre Aufgabe ist es auch, einen sinnvollen Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessenlagen zu gestalten.

Der Selbstvertretung der eigenen Interessen wird der Vorrang vor StellvertreterInnen-Politik gegeben. Der Verband ist sich aber auch bewusst, dass er – formuliert er Interessen ganzer gesellschaftlicher Gruppen – stellvertretend für Menschen agiert.

Die Deutsche AIDS-Hilfe betrachtet es als ihre Aufgabe, HIV und AIDS in allen seinen Dimensionen im öffentlichen Bewusstsein zu halten und einseitiger Schwerpunktsetzung entgegenzutreten.

## **Zielgruppen und AdressatInnen**

Zielgruppen der Arbeit der Deutschen AIDS-Hilfe sind Menschen aus den von HIV und AIDS hauptsächlich bedrohten Gruppen. Ethische Basis ist dabei die Akzeptanz ihrer Lebensweisen, insbesondere in Bezug auf Sexualität und Drogengebrauch.

Die AdressatInnen der Arbeit der Deutschen AIDS-Hilfe sind vielfältig: Sie setzen sich aus gesellschaftlichen Gruppen zusammen, die im Zusammenhang mit HIV / AIDS von Bedeutung sind (wie ÄrztInnen, Gesundheitsämter, Apotheken etc.), aus Gruppierungen mit ähnlichen Interessenlagen innerhalb und ausserhalb der Zielgruppen sowie aus Politik und allgemeiner Öffentlichkeit.

## **Fachlichkeit**

Die Fachlichkeit der Deutschen AIDS-Hilfe setzt sich aus der Fachlichkeit der Menschen im gesamten Verband zusammen.

Die Fachlichkeit der in der Deutschen AIDS-Hilfe tätigen Ehrenamtlichen und Angestellten erwächst vor allem aus ihrer Verankerung in den Lebenswelten der Zielgruppen und / oder ihrer Kenntnis der Lebenswelten der Zielgruppen.

## **Beteiligung und Verantwortlichkeit**

Alle Strukturen in der Deutschen AIDS-Hilfe tragen gemeinsam die Verantwortung für das Verbandsverständnis. Nur die Beteiligung aller an der Diskussion um Verbandsprofil- und Verbandsstruktur ermöglicht eine tragfähige und flexible Weiterentwicklung.

Die Deutsche AIDS-Hilfe fördert die Meinungsbildung ihrer Mitgliedsorganisationen. Sie orientiert sich dabei an den Bedürfnissen der Mitglieder.



## **Qualität**

Die Qualität der in der Deutschen AIDS-Hilfe geleisteten Arbeit erwächst daraus, dass die Zielgruppen Teil der Organisation sind. Die Kenntnis der Lebensstile und deren Akzeptanz ermöglicht einen lebensnahen und effektiven Zugang zu den Zielgruppen.

Die Qualität der in der Deutschen AIDS-Hilfe geleisteten Arbeit misst sich an der selbstbestimmten Aufgabendefinition und an der Bedarfsorientierung der Strukturen, Angebote und Projekte.

Die Deutsche AIDS-Hilfe bietet ihren Zielgruppen aktuelle Information zum Kenntnisstand bzgl. HIV und AIDS.

Die Deutsche AIDS-Hilfe überprüft ihre Arbeit regelmässig und stellt sich der Kritik der Selbsthilfe.

Die Deutsche AIDS-Hilfe beschreibt ihre besonderen Kompetenzen und entwickelt sie weiter.

## **Grenzen**

Selbsthilfestrukturen wollen und können nicht alles leisten, was an Veränderungen im Bereich HIV und AIDS notwendig wäre. Die Deutsche AIDS-Hilfe reflektiert regelmässig, welche Aufgaben sie selbst leisten kann und will, welche Aufgaben bei anderen eingefordert werden müssen und welche Aufgaben an andere Strukturen übergeben werden können.

# Struktur des Verbandes

## Die Mitgliederversammlung

- tagt einmal jährlich
- beschliesst die Satzung des Verbandes
- wählt den Vorstand auf Vorschlag des Delegiertenrates
- wählt Teile des Delegiertenrates
- nimmt die Berichte von Vorstand und Delegiertenrat entgegen

## Der Delegiertenrat

- besteht aus 35 Personen
- tagt viermal pro Jahr ('kleiner Parteitag')
- beschliesst die grundlegenden politischen Vorgaben und die Geschäftsordnung des Verbandes
- nimmt Berichte der Fachbeiräte entgegen
- berät den Haushalt und gibt dazu Empfehlungen ab
- nimmt Bewerbungen für den Vorstand entgegen, berät über die Bewerbungen und legt der MV Kandidat/inn/enliste(n) zur Wahl vor
- beaufsichtigt den Vorstand

## Der ehrenamtliche Vorstand

- besteht aus fünf Personen
- setzt Entscheidungen des Delegiertenrates auf allen Ebenen um
- Aufnahme von ordentlichen, Ehren- und Fördermitgliedern
- erstattet dem Delegiertenrat zu jeder Sitzung Bericht
- beauftragt und beaufsichtigt die Geschäftsführung
- erstattet der Mitgliederversammlung Bericht
- ernennt und beruft die Fachbeiräte ein
- entwirft und beschliesst den Haushalt

## Erläuterungen:

---

### Die Mitgliederversammlung

- das Modell der unterschiedlichen Stimmzahlen wird weiterentwickelt, so dass die unterschiedlichen Stimmen auch die unterschiedlichen Interessenslagen des Verbandes widerspiegeln

### Der Delegiertenrat

- Der Delegiertenrat besteht aus 35 Mitgliedern und setzt sich wie folgt zusammen:
  - je 1 Mitglied pro Bundesland, gewählt von den Mitgliedsorganisationen, Amtszeit 2 Jahre
  - 8 Personen als Vertreter/innen der unterschiedlichen Stimmzahlen der Mitgliederversammlung, d.h. je 2 Personen, Amtszeit 2 Jahre, Neuwahl der Hälfte der Mitglieder nach 1 Jahr, zweimalige Wiederwahl möglich

- 6 Personen als Vertretungen der satzungsmässig anerkannten Netzwerke und 2 Personen als Vertretungen der anderen Interessensgebiete (z.B. sich neugründende Netzwerke), Amtszeit 2 Jahre, Neuwahl der Hälfte der Personen nach 1 Jahr, zweimalige Wiederwahl möglich, Wahl durch die jeweiligen Netzwerke und Bestätigung durch die Mitgliederversammlung
- 3 Einzelpersonen, Amtszeit 2 Jahre, zweimalige Wiederwahl möglich, Wahl durch die Mitgliederversammlung
- Arbeitsformen:
  - der Vorstand wird vom Delegiertenrat ausgewählt, der Delegiertenrat schlägt eine Wahlliste der Mitgliederversammlung vor, der Vorstand nimmt komplett an den Sitzungen des Delegiertenrates teil.
  - der Delegiertenrat ist beschlussfähig bei Anwesenheit von mindestens der Hälfte seiner Mitglieder und kann auf Wunsch von mindestens 10 Mitgliedern auch ausserordentlich einberufen werden
  - der Delegiertenrat kann sich nach Bedarf in Arbeitsgruppen aufteilen

## **Der Vorstand:**

- der Vorstand besteht aus fünf Personen
- Amtszeit 2 Jahre, Wiederwahl möglich
- der Vorstand ist Arbeitgeber der Geschäftsstelle
- wünschenswert ist eine Vertretung aller Zielgruppen des Verbandes innerhalb des Vorstands

## **Ergänzungen:**

---

### **Die Geschäftsführung:**

- die Geschäftsführung führt im Auftrag des Vorstandes die Geschäfte des Verbandes und der Geschäftsstellen.

### **Die Fachbeiräte**

- Die Themen der Fachbeiräte orientieren sich an den inhaltlichen Themen des Verbandes, können auf Vorschlag jeder Gruppierung des Verbandes eingerichtet werden, sind nicht zwangsläufig der Geschäftsstelle (oder deren Abteilungen) zugeordnet, können auch den Vorstand, den Delegiertenrat oder andere Gremien des Verbandes beraten
- mögliche Themen von Fachbeiräten könnten sein:
  - Entwicklung föderaler Strukturen
  - Medizin
  - Gesundheitsförderung, evtl. darin auch Schwule, Drogengebraucher/innen, Frauen etc.
  - Soziales
  - Selbsthilfe
  - Pflege und Versorgung
  - Fundraising
  - Prävention
  - mediale Kommunikation
  - Fortbildung
  - jeweiliges Jahresschwerpunktthema des Verbandes
  - Verbandsentwicklung
  - etc.

# Finanzierung des Verbandes

Da von der AG Finanzen keinerlei Ergebnisse vorlagen, hat sich der Vorstand auf die Berechnung des in diesem Bericht vorgeschlagenen Modells (im Vergleich zur bisherigen Struktur) beschränkt.

- Die Kosten für die Mitgliederversammlung bleiben gleich.
- Die Kosten für den Delegiertenrat bewegen sich in der Grössenordnung der Kosten des jetzigen Beirates (6 Treffen Beirat à 20 Personen entspricht ca. 4 Treffen des Delegiertenrates à 35 Personen). Es ist allerdings zu befürchten, dass ein reines Verbandsgremium nicht auf Dauer durch öffentliche Mittel zu finanzieren ist.
- Die Kosten für den Vorstand bleiben gleich.
- Die Fachbeiräte, auch zusätzliche, werden von öffentlichen Geldgebern finanziert.

Insgesamt ist festzustellen, dass das hier vorgeschlagene Modell keine zusätzlichen Kosten für den Verband Deutsche AIDS-Hilfe verursachen wird.

Allerdings sind die heute zur Verfügung stehenden Mittel schon für die jetzige Verbandsstruktur nicht ausreichend. Der Vorstand sieht es allerdings als seine Aufgabe an, das, was der Verband für fachlich notwendig hält, zuerst bei den öffentlichen Geldgebern durchzusetzen. Unabhängig von einer Verbandsstrukturreform muss die Mitgliederversammlung im November in Lübeck Beschlüsse über zukünftige Finanzierungsmöglichkeiten treffen. Hierzu wird eine Vorlage erstellt.

# Vorschlag zum weiteren Vorgehen und Zeitplan

- Versand des Berichtes am 15. August 1998 an alle Mitgliedsorganisationen, Netzwerke und Interessengruppen.
- Diskussion des Berichtes beim verbandspolitischen Ratschlag am 11. -13. September 1998 in Berlin und in allen Verbandsgremien.
- Einarbeitung der Verbesserungsvorschläge bis Ende September 1998.
- Versand des endgültigen Berichtes und der Vorschläge zur Satzungsänderung Anfang Oktober zusammen mit den Unterlagen zur ordentlichen Mitgliederversammlung am 7. und 8. November 1998 in Lübeck.
- Diskussion auf der Mitgliederversammlung und möglicherweise Beschluss zur Verbandsstrukurreform durch die Mitgliederversammlung am 8. November 1998.
- Möglicherweise Umsetzung der ersten Teile der Reform (z. B. Wahl der Gremien, Satzungsänderungen).
- Abgabe eines Erfahrungsberichtes auf der nächsten Mitgliederversammlung, möglicherweise Nachbesserungen.

## Danksagung

Abschliessend möchten wir nicht versäumen allen, die an den Diskussionen zur Verbandsstrukurreform beteiligt waren, insbesondere den Mitgliedern der drei Arbeitsgruppen, ganz herzlich für ihre Mühe zu danken.

### **Der Vorstand der Deutschen AIDS-Hilfe e. V.**

Mischa Hübner  
Beate Jagla  
Rüdiger H. Krieger  
Guido Vael  
Gabi Wirz

Berlin, 14. August 1998





# **ANHANG**

# Beschluss zum Leitbild der Deutschen AIDS-Hilfe e. V., Karlsruhe Oktober 1995

## Einleitung

Seit mehreren Jahren wird innerhalb des Verbandes eine Diskussion um das „Selbstverständnis“ und die „Perspektiven“ der AIDS-Hilfe geführt. Diese Diskussion ist immer vom Vorstand angeschoben und unterstützt worden. Wir erinnern an den Jahresbericht 87/88 (Dieter Runze), an das Essential-Papier des Vorstands in 90/91 (Hans Peter Hauschild) und an die Vorstandsvorlagen 93/94 für die Perspektivenworkshops und Mitgliederversammlungen in Nürnberg und Essen.

Uns ist bewusst, dass solches nicht immer auf Zustimmung stösst, ja manchmal sogar auf Ablehnung. Wir handeln aber aus der Überzeugung heraus, dass der Verband Deutsche AIDS-Hilfe ein eigenständiges Profil innerhalb der Gesundheits- und Sozialstrukturen dieses Landes haben muss („Corporate Image durch Corporate Identity“), um zum einen Bestand zu haben, zum anderen seine volle Wirkungskraft entfalten zu können.

## Zentrale Arbeitsprinzipien

Nachfolgend werden Arbeitsprinzipien definiert, die - bei allen Unterschieden - den gemeinsamen Nenner der Mitgliedsorganisationen bilden. Diese Prinzipien müssen in geeignete Projekte gegossen und auf diese Weise realisiert werden. Dies ist die Aufgabe der Bundesgeschäftsstelle der DAH.

## Die Grundlage der Arbeit der DAH ist die „strukturelle Prävention“

Gesundheit und gesundheitsförderndes Verhalten sind nicht nur Folge von individuellen Entscheidungen, sondern hängen massgeblich von politischen, sozialen und kulturellen Rahmenbedingungen ab. Eine Prävention, die sich allein auf die Krankheit konzentriert und die Rahmenbedingungen ausser acht lässt, ist zum Scheitern verurteilt. Verhaltens- und Verhältnisprävention können nicht auseinandergerissen werden. Die Konzentration auf den Menschen und seine Lebenswirklichkeiten ist somit unerlässlich.

Im Zentrum der Prävention steht die Stärkung des Selbstbewusstseins des einzelnen und der Subkulturen durch:

- Zusammenkommen statt Vereinzelung,
- Information statt Verwirrung,
- Handeln statt behandelt werden,
- Herausarbeiten der Eigenarten statt Gleichmacherei,
- Interessenartikulation vor Stellvertreterpolitik.

## Die DAH ist ein Interessenverband

Sie ist der Interessenverband der Menschen mit HIV und AIDS und der von HIV und AIDS Bedrohten. Vor dem Hintergrund der bestehenden gesellschaftspolitischen Strukturen muss sich dieser Interessenverband vom schwächsten Glied her definieren. Massstab sind die sozial Diskriminierten und die von Staat und Justiz Verfolgten. Im Zentrum der Arbeit stehen daher die originären Gruppen der Schwulen, der Drogengebraucher/innen und der Frauen in bestimmten Lebenssituationen.

Der Interessenverband

- tritt ein für Menschenwürde,
- kämpft gegen Diskriminierung, Achtung und Ausgrenzung,
- wehrt sich gegen Radikalisierung und Entsolidarisierung dieser Gesellschaft,
- ist politisch und gesellschaftlich kritisch und unbequem.

### **Die DAH ist eine Selbsthilfeorganisation.**

Angebote und Möglichkeiten zur Begegnung sind so zu gestalten, dass sie allen Menschen mit HIV und AIDS die Kraft geben, offen zu leben, ihre Interessen zu vertreten und ihre Bedürfnisse einzuklagen. Selbstorganisation und Vernetzung müssen ideell, personell und finanziell gefördert werden. Das Ganze kann jedoch nicht losgelöst von den bestehenden sozialen Netzen geschehen.

Die DAH hat die Aufgabe,

- eine solidarische Gemeinschaft zu bilden,
- die aufgebauten soziale Netze zu schützen, zu fördern und zu stabilisieren.

### **Die DAH ist ein Fachverband.**

Als Fachverband entwickelt die DAH Standards zur Qualitätssicherung auf allen Präventionsebenen (primär, sekundär und tertiär). Sie tut dies auf der Basis von wissenschaftlichen Erkenntnissen und von Erfahrungen, die in der praktischen Arbeit gewonnen wurden. Sie bündelt somit Fachkompetenz mit Betroffenenkompetenz.

Über ihre Bundesgeschäftsstelle stellt sie qualifizierte Arbeitsmaterialien zur Verfügung, gewährleistet die Aus- und Fortbildung der im AIDS-Bereich Engagierten und bildet damit die Grundlage für die erfolgreiche Arbeit der AIDS-Hilfe-Organisation vor Ort.

### **Das Verhältnis Dachverband/Mitgliedsorganisation.**

Es gehört zu unser aller Grundverständnis, dass die Mitglieder der Deutschen AIDS-Hilfe autonome Organisationen sind. Aufgrund unterschiedlicher Entstehungsgeschichte und spezifischer regionaler Gegebenheiten ist eine breite Vielfalt entstanden. Im Zentrum der Diskussion steht die Suche nach der Antwort auf die Frage „Muss die AIDS-Hilfe auf allen Präventionsebenen tätig sein, und dies für die Gesamtbevölkerung?“

Die Mitgliedsorganisationen sind nicht auf allen Präventionsebenen tätig, müssen dies auch nicht. Sie haben sich zum Teil Präventionsschwerpunkte gesetzt, haben sich Kooperationspartner gesucht und vor Ort eine Aufgabenteilung vorgenommen. Aber: Arbeitsfelder können „delegiert“ werden, die Verantwortung jedoch nicht. Eine Aufgabe kann und darf nicht als erledigt betrachtet werden, bevor nicht sichergestellt ist, dass sie von anderen Gruppen und Verbänden adäquat erfüllt wird.

Mitgliedsorganisationen öffnen sich für alle „Bevölkerungsgruppen“. Ein solcher Prozess wird letztendlich von den regionalen Gegebenheiten beeinflusst. Dennoch: Sie dürfen die originären Gruppen (Schwule, Drogengebraucher/innen, Frauen in besonderen Lebenssituationen) in keiner Weise vernachlässigen.

Anders stellt sich dies für den Dachverband dar. Die Deutsche AIDS-Hilfe richtet sich als Interessen- und Fachverband an die Gesamtbevölkerung. Sie ist auf allen Präventionsebenen tätig, wenn auch mit unterschiedlichen Schwerpunkten.

Wir leiten dies ab aus unserem Arbeitsgrundsatz der „strukturellen Prävention“ (= Untrennbarkeit von Verhaltens- und Verhältnisprävention, und zwar auf allen drei Präventionsebenen) und aus unserem Verständnis, ein Interessenverband zu sein. Die Deutsche AIDS-Hilfe hat jedoch den Anspruch, *vor allem* in den sogenannten Hauptbetroffenengruppen Präventionsarbeit zu leisten. Sollte die DAH das Image „zuständig für *Schmuddelkinder*“ aufgeben, verlöre sie den kreativen Biss, der bisher den Erfolg ihrer Arbeit ausgemacht hat. Sie würde zur Bedeutungslosigkeit herabsinken und wäre nicht mehr Interessenverband. Wir erkennen dabei sehr wohl, dass auch innerhalb der Hauptgruppen Besonderheiten von Teilgruppen zu berücksichtigen sind: Die Schwulen sind keine homogene Gruppe, und auch bei den Drogengebraucher/innen können wir uns nicht auf den intravenösen Drogengebrauch beschränken.

# Ergebnis der AG Profil

Die AG Profil hat sich insgesamt dreimal (6.+7. Februar in Berlin, 28.+29. März in Berlin und 18.+19. April in Frankfurt) in teilweise wechselnden Zusammensetzungen getroffen.

Zur AG gehörten:

- Mike Eggleton für den Beirat
- Winfried Holz für die G6-Aidshilfen
- Karl Lemmen für die Bundesgeschäftsstelle
- Christoph Schmidtpeter für die Landesverbände
- Cori Tigges für die Netzwerke
- Guido Vael für den DAH-Bundesvorstand
- Rola Zimmer für kleine und mittlere Aidshilfen (nicht anwesend)

Im folgenden ist das Ergebnis abgedruckt:

## Leitbild der Deutschen AIDS-Hilfe e.V.

- I. Die Deutsche AIDS-Hilfe ist eine Organisation ganzheitlicher Gesundheitsförderung ausgehend von der Bedrohung durch HIV und AIDS. Ihre Arbeit orientiert sich an den Lebensweisen der von HIV/AIDS hauptsächlich betroffenen Gruppen. Ethische Basis ist dabei die Akzeptanz dieser Lebensweisen, insbesondere in Bezug auf Sexualität und Drogengebrauch. Die DAH bedient sich dabei des Konzepts der „strukturellen Prävention“. In der Verschränkung von Verhaltens- und Verhältnisprävention –auf allen drei Präventionsebenen– zielt sie auf:
  - die *Stärkung von Selbstwert und Selbstbewusstsein* des/der Einzelnen zur Förderung von *Selbstbestimmung und Mitverantwortung*,
  - die *Erhaltung und Stärkung der Subkulturen* sowie den *Aufbau und die Förderung sozialer Netze*,
  - den *Abbau von Kriminalisierung und Diskriminierung* und einen gerechten Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen.
- II. Die drei Ebenen der Prävention stehen in einem Spannungsverhältnis zu einander:
  - Die Primärprävention darf nicht auf Kosten der Menschen mit HIV und AIDS erfolgen.
  - Positive Lebensentwürfe der Menschen mit HIV und AIDS sollen die Bemühungen der Primärprävention nicht behindern.
  - Gerade angesichts der Verbesserung der Lebensperspektiven durch die neuen Behandlungsmöglichkeiten darf nicht darüber hinweggesehen werden, dass eine HIV-Infektion immer noch zu einer schwerwiegenden Lebensbeeinträchtigung und einer Lebensbedrohung führen kann.
  - Die Betonung der Lebenserhaltung unter Sicherung der Lebensqualität darf nicht den Blick auf die Situation und Bedürfnisse der an AIDS Erkrankten und Sterbenden verstellen.
- III. Aufgrund der unterschiedlichen Bedingungen vor Ort haben die regionalen Mitgliedsorganisationen in der DAH, von den Arbeitsbereichen betrachtet, kein einheitliches Profil:
  - Nicht alle DAH-Schwerpunkte müssen unbedingt Schwerpunkte der Arbeit jeder einzelnen Organisation sein.
  - Auch andere Arbeitsbereiche, die keinen DAH-Schwerpunkt darstellen, dürfen von einer regionalen AIDS-Hilfe betreut werden.
  - Eine Mitgliedsorganisation muss nicht auf allen drei Präventionsebenen tätig sein.



Trotz solcher Unterschiede verbindet das gemeinsame ethische Profil (s. I und II) Dachverband und Mitgliedsorganisationen.

Jede Mitgliedsorganisation bekennt sich dazu und darf weder in der Zielsetzung noch in der praktischen Arbeit davon abweichen.

- IV. Es gibt unterschiedliche Interpretationen dessen, was schon lange Grundlage von AIDS-Hilfe-Arbeit ist. Deswegen ist es zur Schärfung des Profils notwendig, diese Grundlage bis auf die Ebene der Arbeit zu konkretisieren. Dies wird vermutlich nur mit Hilfe von Landesverbänden gehen.
- V. Struktur und Profil von AIDS-Hilfe sollen nicht in Widerspruch zueinander stehen. Deswegen schlagen wir vor, das Leitbild einer „lernenden Organisation“ zur Grundlage der strukturellen Überlegungen zu machen. Mit diesem Leitbild kann der Weg vom Flickenteppich zu einem einheitlicheren Profil gegangen werden, ohne die Autonomie der einzelnen Mitgliedsorganisationen aufzuheben.

Frankfurt, 19.04.98

## Ergebnis der Struktur AG

Die Struktur AG traf sich insgesamt drei Mal (6.+7. Februar in Berlin, 18.+19. April in Frankfurt und 9. + 10. Mai in Berlin) in teilweise wechselnden Zusammensetzungen.

Zur AG gehörten:

- Dr. Stefan Etgeton für die Bundesgeschäftsstelle
- Birger Gesthüsen für kleine und mittlere Aidshilfen
- Martin Hasenkamp für die Netzwerke
- Reinhard Heikamp für den Beirat
- Martina Klünter für die Landesverbände
- Rüdiger H. Kriegel für den DAH-Bundesvorstand
- Sebastian Popp für die G6-Aidshilfen

Die AG verständigte sich darauf, sich zuerst mit Bundesvorstand und Geschäftsführung, im weiteren mit der Länderebene (auch Beirat) zu beschäftigen. Im Laufe des Diskussionsprozesses wurde am Beispiel mehrerer Modelle und Teilmodelle diskutiert, sinnvoll erschienen am Ende der Diskussion nur die beiden hier näher vorgestellten Modelle. Aus der im April gemeinsam mit der AG Profil stattfindenden Sitzung ergaben sich keine strukturell verbindlichen Richtungsentscheidungen. Im folgenden sind die Thesen dokumentiert, die sich im Laufe des Diskussionsprozesses herauskristallisiert haben:

### 12 Thesen aus dem Diskussionsprozess der AG:

1. Im bisherigen Modell existiert eine hohe Differenz zwischen informeller und formeller Macht.
2. Wir streben ein Modell mit möglichst geringer Differenz zwischen informeller und formeller Macht an.
3. Ein hauptamtlicher Vorstand hat den Vorteil, dass klare Machtverhältnisse bestehen, die Verbindung von Fachlichkeit und Politik gewährleistet ist, durch (Stellen-) Ausschreibungen ein klares Qualifikationsprofil für die Vorstandstätigkeit vorhanden ist; aber auch den Nachteil, dass die Basisanbindung verloren geht und einseitig die professionelle Ebene gestärkt wird.
4. Ein von einer Mitgliederversammlung gewählter ehrenamtlicher Vorstand hat den Vorteil, dass die ehrenamtliche Komponente mit der hauptamtlichen verbunden wird; aber auch den Nachteil, dass Vorstände in der Grauzone zwischen Politik und Fachlichkeit leicht überfordert sind.
5. Auch in Zukunft soll die Einheit von Politik und Fachlichkeit gewährleistet sein.
6. Die Zentralisierung der Fachlichkeit in der Bundesgeschäftsstelle ist passé.

7. Wünschenswert ist die Definition von Rahmenbedingungen des Handelns innerhalb des gesamten Verbandes, sog. 'Profilkorridoren'.
8. Grundsatz: langfristiges Ziel ist eine Deutsche AIDS-Hilfe als Verband nur noch von Landesverbänden.
9. Die Vernetzung der Fachlichkeit vor Ort (MGO's und Netzwerke) mit der Fachlichkeit der 'Zentrale' soll über den Ausbau der Fachbeiratsstruktur und deren satzungsmässige Verankerung möglichst bald geschehen.
10. Möglichst viele der bisherigen informellen Strukturen (Treffen der Landesgeschäftsführer/innen, Treffen der G6-Aidshilfen, AGAV, Ost-Ländertreffen, Fachbeiräte etc.) sollen in der neuen Verbandsstruktur verankert werden.
11. Die bisherigen freischwebenden Landesorganisationen sind einer profilstarken Institution abträglich.
12. Fachbeiräte sollen die Fachlichkeit innerhalb des Gesamtverbandes repräsentieren.

## Modell A (Aufsichtsrat und hauptamtlicher Vorstand)

### Mitglieder- oder Bundesversammlung

- tagt alle 2 Jahre
- beschliesst die Satzung des Verbandes
- wählt formell den Vorstand auf Vorschlag des Aufsichtsrates
- wählt Teile des Aufsichtsrates und nimmt Berichte von Aufsichtsrat und Vorstand entgegen

### Aufsichtsrat

- besteht aus 35 haupt- und ehrenamtlichen Personen
- tagt zwei- bis viermal pro Jahr
- beschliesst die grundlegenden politischen Vorgaben und die Geschäftsordnung des Verbandes
- legt die Themen der Fachbeiräte fest
- Aufnahme von ordentlichen und Ehrenmitgliedern
- berät und beschliesst den Haushalt
- wählt aus seiner Reihe eine/n Vorsitzende/n
- führt Ausschreibung und Bewerbungsverfahren für den Vorstand durch
- schlägt die Kandidat/inn/en für den Vorstand der Mitgliederversammlung vor
- beaufsichtigt und beurlaubt den Vorstand

### hauptamtlicher Vorstand

- besteht aus drei hauptamtlichen Personen
- mit den Fachgebieten Verband, Fachaufsicht und Finanzmanagement
- setzt Entscheidungen des Aufsichtsrates auf allen Ebenen um
- bestimmt die Politik des Verbandes
- Aufnahme von Fördermitgliedern
- erstattet dem Aufsichtsrat Bericht (jedes Quartal)
- erstattet der Mitglieder- bzw. Bundesversammlung Bericht
- beruft die Fachbeiräte

### Fachbeiräte

- bestehend aus ca. sechs bis zwölf Personen
- sind als Form in der Satzung des Verbandes verankert
- repräsentieren die Fachlichkeit des Verbandes
- sind an Fachgebieten der inhaltlichen Arbeit orientiert
- beraten die Bundesgeschäftsstelle und geben fachlich-inhaltliche Empfehlungen
- werden vom Vorstand berufen

## Erläuterungen

### **Die Mitglieder- bzw. Bundesversammlung**

siehe Seite 23 (analog zu Modell B)

### **Der Aufsichtsrat**

- Der Aufsichtsrat besteht aus 35 Mitgliedern und setzt sich wie folgt zusammen:
  - je 1 Mitglied pro Bundesland (bei Landesverbänden mit hauptamtlicher Struktur die Geschäftsführer/in, bei Landesverbänden mit ehrenamtlicher Struktur ein Vorstandsmitglied, bei allen anderen Bundesländern eine Person des Vertrauens der jeweiligen MGO's), sog. geborene Mitglieder, Amtszeit in Abhängigkeit von der Funktion.
  - 8 Personen als Vertretungen der satzungsmässig anerkannten Netzwerke und anderen Interessengruppen (z.B. sich neugründende Netzwerke oder andere Interessenszusammenschlüsse), Wahl durch die jeweiligen Netzwerke bzw. durch die Mitgliederversammlung, Amtszeit 4 Jahre, Neuwahl der Hälfte der Mitglieder nach 2 Jahren, einmalige Wiederwahl möglich.
  - 8 Personen als Vertreter/innen der unterschiedlichen Stimmenzahlen der Mitgliederversammlung, d.h. je zwei Personen, Amtszeit 4 Jahre, Neuwahl der Hälfte der Mitglieder nach 2 Jahren, einmalige Wiederwahl möglich.
  - 3 Einzelpersonen, Amtszeit 4 Jahre, Neuwahl der Hälfte der Mitglieder nach 2 Jahren, einmalige Wiederwahl möglich, Wahl durch die Mitgliederversammlung
- Arbeitsformen:
  - der/die Aufsichtsratsvorsitzende wird aus den Reihen der 35 Mitglieder von diesen gewählt, Amtszeit 2 Jahre, Wiederwahl möglich, er/sie beruft den Aufsichtsrat ein, bereitet die Sitzungen vor und leitet sie
  - der Aufsichtsrat ist beschlussfähig bei Anwesenheit von mindestens 18 Mitgliedern und kann auf Wunsch von mindestens 10 Mitgliedern auch ausserordentlich einberufen werden.
- Quotierung: möglichst alle Gruppen sollen paritätisch repräsentiert sein, Sollquote nach Geschlecht: mindestens ein Drittel (oder ein Fünftel) Frauen und mindestens ein Drittel (oder ein Fünftel) Männer.

### **Der Vorstand**

- der Vorstand besteht aus drei Personen.
- die Zuständigkeiten teilen sich wie folgt auf:
  - Vorstand Verband, gleichzeitig Vorstandsvorsitzende/r, zuständig für Lobbyarbeit, Öffentlichkeitsarbeit, Interessenvertretung
  - **Vorstand Fachaufsicht**, zuständig für Personalführung (auch Dienstaufsicht), Inhalte und Konzepte der Prävention
  - Vorstand Finanzmanagement, zuständig für Fundraising, Finanzverwaltung
- Näheres regelt eine Geschäftsordnung.
- der Vorstand bildet gleichzeitig die Geschäftsführung.
- Amtszeit 4 Jahre, einmalige Wiederwahl möglich.
- keine Quotierung, bei gleicher Qualifikation soll mindestens eine Frau und mindestens ein Mann vertreten sein.
- der Vorstand ist Arbeitgeber der Bundesgeschäftsstelle.

### **Fachbeiräte**

siehe Seite 23 (analog zu Modell B)

## Modell B (Delegiertenrat und ehrenamtlicher Vorstand)

### Mitglieder- oder Bundesversammlung

- tagt alle 2 Jahre
- beschliesst die Satzung des Verbandes
- wählt Teile des Delegiertenrates
- nimmt die Berichte von Delegiertenrat und Vorstand entgegen

### Delegiertenrat

- besteht aus 35 haupt- und ehrenamtlichen Personen
- tagt zwei- bis viermal pro Jahr
- beschliesst die grundlegenden politischen Vorgaben und die Geschäftsordnung des Verbandes
- **legt die Themen der Fachbeiräte fest**
- berät und beschliesst den Haushalt
- wählt aus seiner Reihe den Vorstand
- beaufsichtigt den Vorstand

### ehrenamtlicher Vorstand

- besteht aus drei ehrenamtlichen Personen
- setzt Entscheidungen des Delegiertenrates auf allen Ebenen um
- Aufnahme von ordentlichen, Ehren- und Fördermitgliedern
- erstattet dem Delegiertenrat Bericht (jedes Quartal)
- beauftragt und beaufsichtigt die Geschäftsführung
- erstattet der Mitglieder-/Bundesversammlung Bericht
- beruft die Fachbeiräte

### Geschäftsführung

- **wie bisher Bundesgeschäftsführer/in und Leiter/in der Bundesgeschäftsstelle**

### Fachbeiräte

- bestehend aus ca. sechs bis zwölf Personen
- sind als Form in der Satzung des Verbandes verankert
- repräsentieren die Fachlichkeit des Verbandes
- sind an Fachgebieten der inhaltlichen Arbeit orientiert
- beraten die Bundesgeschäftsstelle und geben fachlich-inhaltliche Empfehlungen
- werden vom Vorstand berufen

### Erläuterungen

#### **Die Mitglieder- bzw. Bundesversammlung**

siehe Seite 23 (analog zu Modell A)

#### **Der Delegiertenrat**

- Der Delegiertenrat besteht aus 35 Mitgliedern und setzt sich wie folgt zusammen:
  - je 1 Mitglied pro Bundesland (bei Landesverbänden mit hauptamtlicher Struktur die Geschäftsführer/in, bei Landesverbänden mit ehrenamtlicher Struktur ein Vorstandsmitglied, bei allen anderen Bundesländern eine Person des Vertrauens der jeweiligen MGO's), sog. geborene Mitglieder, Amtszeit abhängig von der Funktion
  - 8 Personen als Vertretungen der satzungsmässig anerkannten Netzwerke und anderer Interessengruppen (z.B. sich neugründende Netzwerke oder andere Interessenszusammenschlüsse), Wahl durch die jeweiligen Netzwerke bzw. durch die Mitgliederversammlung, Amtszeit 4 Jahre, Neuwahl der Hälfte der Mitglieder nach 2 Jahren, einmalige Wiederwahl möglich



- 8 Personen als Vertreter/innen der unterschiedlichen Stimmenzahlen der Mitgliederversammlung, d.h. je zwei Personen, Amtszeit 4 Jahre, Neuwahl der Hälfte der Mitglieder nach 2 Jahren, einmalige Wiederwahl möglich
- 3 Einzelpersonen, Amtszeit 4 Jahre, Neuwahl der Hälfte der Mitglieder nach 2 Jahren, einmalige Wiederwahl möglich, Wahl durch die Mitgliederversammlung
- Arbeitsformen:
  - der Vorstand wird aus den Reihen der 35 Mitglieder von diesen gewählt, Amtszeit 2 Jahre, Wiederwahl möglich, beruft den Delegiertenrat ein, bereitet die Sitzungen vor und leitet sie
  - der Delegiertenrat ist beschlussfähig bei Anwesenheit von mindestens 18 Mitgliedern und kann auf Wunsch von mindestens 10 Mitgliedern auch ausserordentlich einberufen werden
- Quotierung: möglichst alle Gruppen sollen paritätisch repräsentiert sein, Sollquote nach Geschlecht: mindestens ein Drittel (oder ein Fünftel) Frauen und mindestens ein Drittel (oder ein Fünftel) Männer

### **Der ehrenamtliche Vorstand**

- der Vorstand besteht aus drei Personen
- Amtszeit 2 Jahre, Wiederwahl möglich
- keine Quotierung, bei gleicher Qualifikation soll mindestens eine Frau und mindestens ein Mann vertreten sein
- der Vorstand ist Arbeitgeber der Bundesgeschäftsstelle

### **Die Geschäftsführung**

- die Geschäftsführung führt im Auftrage des Vorstandes die Geschäfte des Verbandes und der Geschäftsstelle

### **für beide Modelle gültig:**

#### **Die Mitgliederversammlung**

- Die Mitgliederversammlung kann nach Etablierung von allen 16 Landesorganisationen durch eine Bundes- oder Basisversammlung ersetzt werden, in der neben den ordentlichen Mitgliedern auch Netzwerke und Interessengruppen vertreten sind.
- Das Modell der unterschiedlichen Stimmenanzahlen wird weiterentwickelt, so dass die unterschiedlichen Stimmen auch die unterschiedlichen Interessenlagen des Verbandes widerspiegeln.

### **Die Fachbeiräte**

- Die Themen der Fachbeiräte orientieren sich an den inhaltlichen Themen des Verbandes, können auf Vorschlag jeder Gruppierung des Verbandes eingerichtet werden, sind nicht zwangsläufig der Bundesgeschäftsstelle (oder deren Abteilungen) zugeordnet, können auch den Vorstand, den Aufsichtsrat oder andere Gremien des Verbandes beraten.
- Mögliche Themen von Fachbeiräten könnten sein:
  - Medizin
  - Gesundheitsförderung, evtl. darin auch Schwule, Drogengebraucher/innen, Frauen
  - Soziales
  - Selbsthilfeförderung
  - Pflege und Versorgung
  - Fundraising
  - mediale Kommunikation
  - Fortbildung
  - jeweiliges Jahresschwerpunktthema des Verbandes
  - Verbandsentwicklung
  - etc.



# Ergebnis der AG Finanzen

Die AG Finanzen traf sich insgesamt zweimal (6.+7. Februar in Berlin und Ende April in Berlin, ein weiteres Treffen kam nicht zustande) in teilweise wechselnden Zusammensetzungen.

Zur AG gehörten:

- Frieder Alberth für die kleinen und mittleren Aidshilfen
- Georg Habs für die Landesverbände
- Resi Jaeger für die G6-Aidshilfen
- Andreas Kubec für den DAH-Bundesvorstand  
(nicht anwesend/im März zurückgetreten)
- Andrea Lebek für die Netzwerke, abgelehnt, Ersatz: Gaby Wirz
- Ralf Rötten für die Bundesgeschäftsstelle,  
vertreten durch Peter Stuhlmüller
- Dieter Telge für den Beirat

Ein Ergebnis der AG lag dem Bundesvorstand bis zum 12. August 1998 leider nicht vor, ein Protokoll wurde angekündigt und wird möglichst bald nachgereicht.

## Protokoll der Strukturdiskussion vom 6. - 8. Februar 1998

### Ablauf

#### Freitag

- Vorgehensweise:
- **Dialog statt Diskussion.** Das Schöpfen von Information steht im Vordergrund (nicht das Durchsetzen bestimmter Interessen).
  - **Arbeiten mit Dilemmata und Polaritäten**, um zügig auf den problematischen Kern zu kommen, um widersprüchliche Tendenzen zu identifizieren  
Dilemmata / Polaritäten: Vorgehens-, Verhaltensweisen, Entscheidungsmöglichkeiten, die sich scheinbar ausschließen.

3 Arbeitsgruppen:      AG 1 (Profil)  
                                 AG 2 (Struktur)  
                                 AG 3 (Finanzen)

1. AGs zu dem Thema: Zwischen welchen Stühlen sitzen wir?  
Sammeln / identifizieren der Dilemmata / Polaritäten. (D/P)
2. Plenum: Präsentation der AGs. Fragestellung: Was ist mir für mein Thema aus der Präsentation wichtig? Hat sich etwas verstärkt oder verändert?
3. Blitzlicht

#### Samstag

1. Auswertung des gestrigen Plenums
2. Input: Arbeiten mit Dilemmata und Polaritäten
3. AGs: Ordnen und Beschreiben der D/P
4. Plenum: Fishbowl - Repräsentanten der AGs und wechselnde WortführerInnen in der Mitte.
5. AGs: Neue Informationen? Lösungsmodelle/ansätze entwickeln. Präsentation im Plenum vorbereiten.
6. Plenum: Präsentation der Modelle
7. Planen der weiteren Vorgehensweise

Inhalt und Darstellung im Protokoll	Seite
1. Ergebnisse des Prozesses der AG 1	2
2. Vollständiger Prozess der AG 2 (Prozess der AG 3 fehlt hier)	8
3. Auswertung Plenum Freitag	15
4. Fishbowl	16
5. Gesamtauswertung und weitere Vorgehensweise	17
6. Check Out	17

Protokollantin: Marie Helling-Splett (Moderationsassistentin)

## 1. Ergebnisse der AG 1 (Profil)

**Schritt 1** Ordnen nach Themenbereichen und beschreiben der Spannungsfelder:  
- Vorteile (+) und Nachteile (-) der jeweiligen Pole

Bereich ①

↓ HERKUNFT

### Dienstleistungsbetrieb

- unparteilich  
- abhängig vom  
Geld der BZgA

nach außen:  
+ nachweisbar  
unterstützen  
+ profilierend  
+ sichtbar

### Interessenvertretung

- braucht Geld      + parteilich  
+ Profilierung

### Fremdhilfe

- Abhängigkeit  
von Geld

+ mich raushalten  
+ wird angesehen  
(professionell)

### Selbsthilfe

- verschwimmen      + ich bin involviert  
und engagiert  
+ geht mit wenig Geld

### Stellvertretungspolitik

- verkaufen      + leichter durch  
Abstand und  
scheinbar objektiv  
+ härter sein zu können

### Eigenvertretung

- fehlende  
Distanz      + authentisch  
+ hat Power

### Entfremdung

- ....      + Belegbarkeit

### Felderfahrung

- nicht belegbar      + pragmatisch  
+ Orientierungen an den  
Zielgruppen

### Pathologisierung

Lebensweisen-  
akzeptanz

Bereich ②

autonome  
GROSSE

abhängige  
Kleine

-----

gewachsene Struktur

Funktionsstruktur

-----

Richtlinienkompetenz

alles ist erlaubt

-----

**Vielfalt**  
- jeder für sich  
mit eigenem Profil

**einheitliches Bild**  
- alle eine Einheit

-----

Bereich ③

**Profil innen**  
(Zerrissenheit)

- + reflektiert mit Strategien umgehen
- + höhere Qualität dort, wo Einigung erzielt wurde
- + vielen unterschiedlichen Gruppen gerecht werden
- + Autonomie der Verbandsteile
- + keine Kontrolle von oben

- Erfolg wird nicht gesehen
- langsam
- nicht schlagkräftig
- reaktiv

**Profil aussen**

(Kompetenz, Engagement, Vielfalt)

- + politisch, strategisch agieren können
- + höherer gesellschaftl. Stellenwert
- + Chance auf Sponsoren
- festgelegt
- eingeeengt

**Frage: Stimmt Wahrnehmung mit Realität überein ?**

**Praxisnähe**

- + bedarf- und bedürfnisorientiert

- geringe Abgrenzung

**Handlanger der BZgA**

- + Geld = Macht
- + gesellschaftlichen Konsens mit befördern

- abgehoben
- abhängig
- fremdbestimmt

Schmuddelkinderverband

gesellschaftliche Akzeptanz

Kompetent

Inkompetent



Bereich ④

Ohne Angst nicht erfolgreich

- + "Neuinfektionen geringer"
- + "Aufmerksamkeit höher"
- + einfache, klare Botschaften
- stimmt nicht
- nicht dauerhaft
- moralisch
- normierend

Wir dürfen keine Angst machen

- + dauerhaft
- + zielgruppenorientiert
- + wertneutral
- + Umgang mit menschl. Begebenheiten
- wenig spektakulär
- schwieriger zu gestalten
- keine klare Position (Risikomanagement)

**Lebensqualität  
Ehrlichkeit**

grenzt aus

- + Rücksichtslosigkeit
- + kein Dilemma mehr
- Schuldzuweisung
- Entsolidarisierung

darf nicht ausgrenzen

- + Solidarität
- + Empathie
- + stützendes Netz
- Zwangssolidarität

Trennendes

- + einfacher
- + Grenzen sind klar
- Entsolidarisierung
- Polarisierung  
⇒ Partnerschaften
- Konkurrenz/Neid

Verbindendes

- + Gemeinschaftsgefühl
- + Solidarität
- + Normbruch
- komplexer
- Scheinsolidarität
- zwanghaft

**Umgang mit dem Trennenden  
dann verbinden ?**

Lebensweisenakzeptanz

- zielgruppenorientiert
- bedürfnisgerecht
- selbstbestimmt
- hochschwellig
- hohes Maß an Toleranz
- Selbstreflektion strengt an
- Verleugnung von realem Leiden

Pathologisierung

- + einfache Lösungen
- + (be)handelbare Gruppen
- + mehr Erfolgserlebnisse
- Unterstellung von Leiden
- Entmündigung

Pragmatismus

Summe

Ethik

Summe

**Schritt 2** Handhaben der Dilemmata; Entwickeln von Lösungsansätzen

Bereiche ① und ②

*Doppelte Legitimation des DAH*  
*[- BZgA, - MGOs]*

**HERKUNFT**



Dienstleistung

Interessen

*(Dienstleistung ist insbesondere die Interessensvertretung nach außen, profilierend und sichtbar)*

*"Nix ist umsonst" (Thema Geld und Abhängigkeit)*

*DAH ist Fremdhilfe und unterstützt / bindet ein Selbsthilfe.*



Fremdhilfe



Selbsthilfe

➔ *Hier ist ein Tandem zu bilden* ←

Stellvertretungspolitik

Eigenvertretung

*Felderfahrung wird eingebracht, dient einer "Marktanalyse"  
wird in Verbindung mit (allgemeinerem) Wissen ausgewertet,  
und vermittelt Dokumentationen, Theorie-Inputs, tel. Hinweisen etc.  
an die in der Praxis Tätigen zurückgegeben / weitergegeben*



Entfremdung



Felderfahrung

*Die Verbindung von Erfahrung mit Wissen wertet die Felderfahrung auf und verringert  
die Entfremdung. Hier wächst Kompetenz, die wiederum integrierend wirken kann.*

Pathologisierung

Lebensweisenakzeptanz

"Outsourcing"

autonome Große

abhängige Kleine

gewachsene Struktur

Funktionsstruktur

Richtlinienkompetenz

alles ist erlaubt

Vielfalt

einheitliches Bild

*Struktur und Kompetenz sind nötig, um die Einbindung der Vielfalt zu leisten.  
(lebendige Mitte, Dynamik der Feedbackprozesse zwischen den Polen)*

⇒ *Lernende Organisation*

Bereich ③

Profil innen  
(Zerrissenheit)

Profil außen  
(Kompetenz, Engagement, Vielfalt)

**Frage: Stimmt Wahrnehmung mit Realität überein ?**

- *Bekanntnis zur Vielfalt, ohne in die Beliebigkeit abzurutschen!*
  - *Eingrenzungen müssen vorgenommen werden.*
- *Angebote schaffen Bedürfnisse, die entmündigend wirken können*
  - *Raum und Möglichkeit der Selbstgestaltung*

Praxisnähe

Handlanger der BZgA

+ bedarf- und bedürfnisorientiert

+ gesellschaftlichen Konsens mit befördern

*Diese Vorteile sind zu bewahren*

Schmuddelkinderverband

gesellschaftliche Akzeptanz

Kompetent

AUFGABENTEILUNG  
KOOPERATION  
DELEGATION

Inkompetent

## 2. Prozess der AG 2 (Struktur)

### A) Problemhintergrund

Die lebendige Struktur der DAH ist der **Flickenteppich** (Landesverbände oder keine, Beiräte, Zusammenschlüsse etc., siehe auch weiter unten).

Demgegenüber steht die Satzungsstruktur als gedachte lineare Struktur.

Überall, wo die Satzungsstruktur als gedachte nicht trägt, ist Raum für informelle Strukturen, (die dazu dienen, zwischen abstrakter und lebendiger Struktur zu vermitteln).

3 Kategorien von informellen Strukturen: - akzeptierte, etablierte, integrierte  
- parallele  
- Wildwuchs (Gegenstruktur)

Substrukturen im Flickenteppich sind:

#### Länderebene

- mit und ohne Landesverbände  
LV sind nicht im DAH integriert!

#### unterschiedliche einzelne MO

#### Netzwerke

Hinzu kommt eine "Metropolenstruktur". Z.B. stehen bezogen auf die *Fachlichkeit*, BGS und Metropole in echter Konkurrenz und unter formaler Hierarchie.

Bisher gedachte Strukturen erfassen nicht die Gesamtheit der MOs.

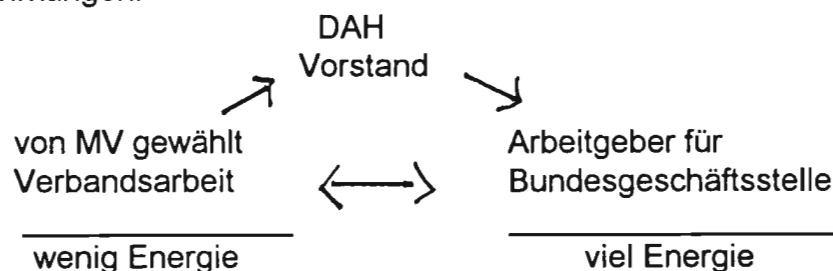
Dem Wunsch, die BGS möge alle MOs bedienen, steht fehlende Kompetenz und schwer zu handelnde Vielfalt gegenüber.

Die BGS wiederum steht häufig zwischen den Erwartungen der MO und der Geldgeber.

Unklar z.B.: Wieweit ist der DAH für Dienstleistung, wie weit für Politik zuständig?  
(Einfluß der Mitglieder auf die Referenten?)

Kernfragen: 1. Wem gehört die BGS? - Den Mitgliedern.  
2. Wer entscheidet, was gemacht wird? - Der gewählte Vorstand.

Systemische Wirkungen:



**B) Sammlung der wichtigsten Dilemmata bzw. Polaritäten im Überblick**

Keine Länderstruktur ----- Länderstruktur  
 - mit Ausstattung - ohne A.

Landesverbände sind nicht ordentliche Mitglieder im Bund

MOs im Bundesverband ----- MOs in Landesverbänden

informelle Strukturen ----- Satzungsstrukturen  
 - nicht satzungsgemäß verankert  
 - mit wichtiger Funktion

Spannungsfelder

Beziehungen, Macht	Verbindlichkeit
einzelne Bedürfnisse	Bedarf (bundesweit)

Fachlichkeit vor Ort ----- Fachlichkeit der Zentrale

Selbsthilfe findet auf regionaler Ebene statt ----- Netzwerke sind auf Bundesebene organisiert  
 - satzungsverankert, aber nicht (immer) repräsentiert

Steuerung von unten ----- Steuerung von oben
--

Beirat mit Beratungsfunktion ----- Beirat mit Entscheidungsfunktion  
 (Gremium der Altvorderen ?) (Kleine MV, Mandat?)

Vorstand als Arbeitgeber der Geschäftsstelle ----- Vorstand als Repräsentant des Verbandes  
 ↖ (diesen eingerichtet) ← (bewußter Rücktritt)

BuGF als Angestellter "Mister Aids-Hilfe" ----- BuGF als Repräsentant des Verbandes  
 ↗ (Konkurrenz ?)

Beide haben keine formelle Macht der Durchsetzung (im Sinne von formalen Machtmitteln bzw. Sanktionsgewalt).

Verantwortung? ----- Einflußmöglichkeit?, Mandat?

Im Blick zu behalten ist der 3-fache Anspruch **Interessen-/Fach-/ Dach-verband**

Die inhaltliche Entwicklung und die Entwicklung der Verbandsstruktur waren (bis heute) zwei verschiedene Prozesse. Die inhaltliche Arbeit wird getragen von multikulturellen Initiativen. Dies kann sich niederschlagen als "alter Wildwuchs" oder Veränderungsdynamik.

Historisch hatten sich Aids-Hilfen bewußt den Dachverband gegeben, als Interessensvertretung. Und: der DAH ist älter als die meisten MOs. Es fand keine Steuerung der Neugründungen / Neuaufnahmen statt. Zudem können Aids-Hilfen auch ohne Mitgliedschaft Leistungen erhalten (was diese jedoch meist nicht wissen).

Abgesehen von der Gesamtaußendarstellung (die grundsätzlich viel wert und in der konkreten Ausprägung von Fall zu Fall umstritten ist), bringen unterschiedliche MOs (große, kleine) unterschiedliche Interessen gegenüber dem Dachverband ein. Interessant ist weiterhin: Warum sind Regionalverbände Mitglieder? Wie begründen sich deren Interessen, Forderungen und Beiträge?

#### **Wesentliche Mängel der bestehenden Strukturen:**

Unterschiedliche MOs konkurrieren über Aufgabenschwerpunkte und Themen *innerhalb* des Dachverbandes. → Zerrissenheit.

Durch das Fehlen von klaren Strukturen sind Verantwortlichkeiten und Verbindlichkeit häufig nicht erkennbar. → Verunsicherung.

Das Problem der Unverbindlichkeit ist an Macht geknüpft (z.B. gibt es LV mit und ohne Macht): "Wo Landesverbände gut funktionieren ist Konfliktbewältigung leichter.", "NRW hat Sanktionsmacht (Geld)." → unklare Machtverhältnisse, Machtausübung als Tabu?

- C) Schritt 1** Ordnen nach Themenbereichen und beschreiben der Spannungsfelder:  
- Vorteile (+) und Nachteile (-) der jeweiligen Pole  
Wo befinden wir uns auf der Achse (Ist-Zustand und Tendenz)?

Als übergreifende Herausforderung für eine Struktursetzung wurde deutlich, daß

- einerseits eine Steuerung von oben (und den Anspruch, eine solche zu leisten = DAH als Dach)
- und andererseits eine Steuerung von unten (und den Anspruch, eine solche zu bewahren - Betroffene als Experten, Fachlichkeit vor Ort)

existieren. In der Mitte - im Vermittlungsbereich - zwischen diesen beiden ergibt sich das hochkomplexe Organisationsproblem.

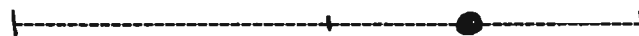
Bereich ①

**Keine Länderstruktur**

- + Autonomie
- + keine Selbsterfleischung
- + mehr Ressourcen
- keine Ausstattung

**gute Länderstruktur**

- + bessere Kommunikation
- + Interessenvertretung (Land und Dach)
- + bessere Absicherung (d. Finanzierung)
- + bessere Ausstattung
- + Unabhängig von Fremdverbänden
- Investition (etwas abgeben)



Ungleiche Interessen / Bedürfnisse und ungleiche Möglichkeiten der MOs sind z.T. davon abhängig.

**Kernproblem für einheitliche Organisation:  
die Ausstattung**

**Neue Struktur: Regionalverbände**

**pro**

- ♦ Ressourcenökonomie
- ♦ Partnerschaft, Arbeitskooperation
- ♦ gegenseitige Unterstützung
- ♦ Interessenvertretung auf Bundesebene

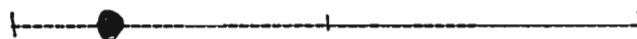
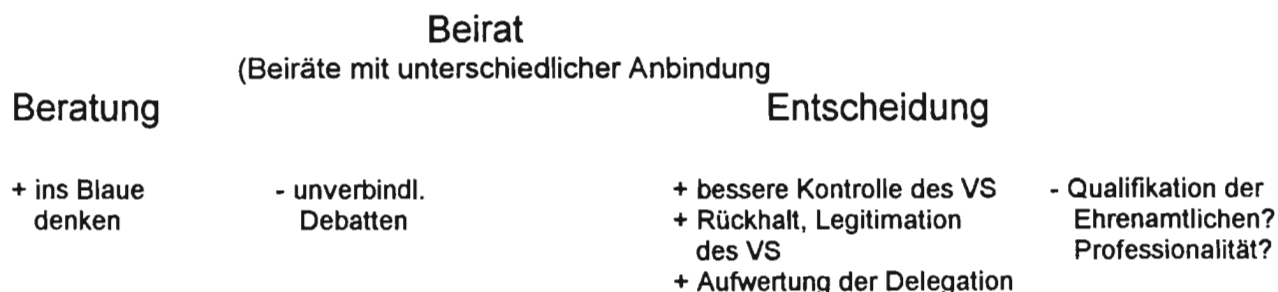
Resourcenverteilung?

**contra**

- ♦ unterschiedl Interessen potenzieren sich (z.B. Schesw. Holst. - Hamburg - Mecklenbg)
- ♦ Praktikabilität
- ♦ keine Struktur bei den Geldgebern
- ♦ keine Partner auf Länderebene
- ♦ Lobbyarbeit erschwert
- ♦ verhindert / verzögert die Gründung von Landesverbänden

**Wichtige Strukturierungshilfe:  
SOLIDARITÄT**





Wichtig ist hier die **Kommunikationsqualität**.

Bei folgender Zuordnung:

Kommunikation (Info)	- Ländertreffen
Entscheidung	- MV und VS
Diskussion	- Beirat

liegt der Vorteil in der Arbeitsteilung und der Nachteil in mangelndem Transfer.  
Bei gegebenen Verbindungen zwischen den verschiedenen Ebenen kann die Kommunikationsqualität durch bewußte Steuerung verbessert werden. → Struktur

Bereich ②

**Strukturen**

informelle

- LV
- LT
- GG-Treffen
- Netzwerke
- AGAV
- Fachbeiräte
- bundesw. Pos.-Treffen
- Bundesgeschäftsstelle (Vorstand)
- Angestellte der MGOs

formale

- MV
- VS
- BuGF
- Beirat
- MGOs

**Vorteile**

- |                     |                             |
|---------------------|-----------------------------|
| + hohe Kompetenz    | - kein Mandat auf Bundeseb. |
| + Partialinteressen | - nicht verantwortlich      |
|                     | - Beliebigkeit              |
|                     | - hohes Machtinteresse      |



abhängig von den persönlichen Interessen der Beteiligten oder MGOs

**Nachteile**

- |                       |                     |
|-----------------------|---------------------|
| + politischer Auftrag | - Kompetenzzweifel  |
| + verantwortlich      | - langsam           |
| + Verbindlichkeit     | - diskontinuierlich |



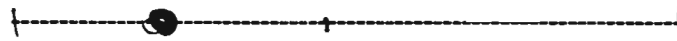
so defizitär, daß auf informelle Bereiche angewiesen

Vergleich

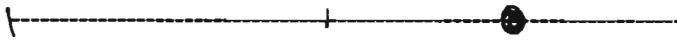
informelle

formale

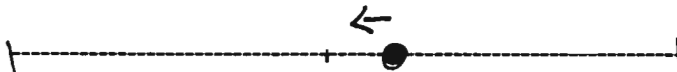
Thema



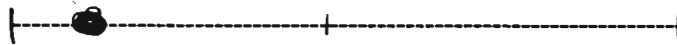
Macht/Geld



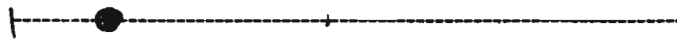
Ansehen  
von außen



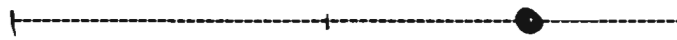
Akzeptanz  
innen



Richtlinien-  
kompetenz



Fachkompetenz



Interessen-  
vertretung

Bereich ③

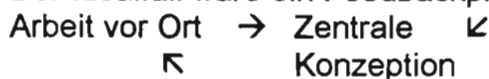
Fachlichkeit vor Ort

- + sehr praxisorientiert
- + flexibel
- + Veränderungen schneller umzusetzen
- + zielgr.orientiert
- Tunnelblick
- bestimmte Themen werden ausgeblendet
- personengebunden
- zufallsgeprägt

Fachlichkeit der Zentrale

- + einheitl. Konzepte
- + verbindl. Umsetzung
- + koordinierend
- + polit. u. Interessen-vert. kompetenter
- theoretische Konzepte
- grüner Tisch
- Allgemeinplätze (vor Ort nicht umsetzbar)

Der Idealfall wäre ein Feedbackprozess:



Netzwerke

- + Hilfe zur Selbsthilfe
- + lebensweltorientiert
- + Professionalisierung
- + politische Interessen besser umsetzbar
- Einbindung vor Ort schwierig
- zentralistisch
- Aufweichung des Selbsthilfekonzepts durch Professionalisierungstendenzen

**D) Auswertung: Definieren von Zielen und Überlegungen zu möglichen Modellen**

Abstraktes Ziel: Gleich mächtige Regionalstrukturen

- Allgemeine Ziele:
- Realere Einheiten unter dem Dach
  - Integration der informellen Strukturen in die formale Struktur

Fernziel: DAH als Verband der LV

**Strukturelles Ziel: Die Landesverbände heben alle informellen Strukturen auf.**

Das ist möglich, da alle gewünschten informellen Strukturen im LV vertreten sind. Der Repräsentationswert der Länder sollte erhöht werden. Denn:

- LV sind näher an den MGOs
- DAH würde mehr als der Lobbyverband
- LV dient als Filter (Moderation von Bedarf)
- da spielt politisch die Musik.

Hier erhebt sich das Problem der **Wahl des Ordnungsprinzips**

- Z.B. - Ordnung nach Inhalten: alle Netzwerke, alle Metropolen usw.  
 - Regionale Ordnung: Nord - Süd - Ost - West

Mögliche Umstrukturierung:

LV-Geschäftsführer → (Beirat) Ländergremium → LT

Bestehen bleibt das Problem: wie sind **gleich mächtige Regionalstrukturen** zu erreichen?

Ideen: - Stadtstaaten zu den benachbarten Ländern  
- Konstituierung eines Vereins "Interessengemeinschaft der Ost-Aids-Hilfen", dessen Budget der DAH finanziert.

Weiterhin zu untersuchen sind die Potentiale der Strukturelemente "Netzwerke" und "Fachbeiräte".

Ideen zu Netzwerke: - im Vorstand kooptieren  
- Bundesversammlung der MOs und NWs  
- Netzwerke auf Landesverbandebene einbinden

Gremien? → Besetzung und Einbindung in formale Strukturen.

### Zuspitzung auf einen Modellentwurf

ZIEL DAH = Verband von LV / RV  
← moderiert die Willensbildung von unten nach oben  
← repräsentiert die realen Macht / Geld-Verhältnisse

Es gibt 10 Verbände (Hamburg mit Schleswig-Holstein, Bremen mit Niedersachsen).

Ein besonderer Ost-Verband betreibt Strukturentwicklung mithilfe eines Förderprogrammes "Aufbau Ost".

Derzeit wirken drei verschiedene Strukturvorstellungen ineinander:

Struktur gemäß Satzung      jeder macht, was er will      informelle Struktur  
(Konkurrenz, Macht, Beziehungen)

Gesucht sind Kooperationsmodelle, die einerseits Vielfalt, Praxis- und Lebensweltnähe erhalten und andererseits Klarheit, Verantwortlichkeit und Verbindlichkeit schaffen.

---

### 3. Auswertung Plenum Freitag

Der Dachverband steht im Spannungsfeld der Loyalität mit MOs einerseits und der Loyalität mit Betroffenen andererseits. MOs sind überzeugt, diese Loyalität sowieso zu haben. Da ist kein Problembewußtsein für das Dilemma des Dachs.

Der Veränderungsdruck für die "Großen" ist stärker (heute stärker spürbar). Somit sind deren Bedürfnisse an das Dach größer. (Die "Kleinen" merken es später.)

Botschaft der Metropolen: "Wir könnten sehr viel geben, wenn es jemand holte."

Dynamik der Macht: "Ich möchte Macht gewinnen und auch abgeben - will aber wissen, an wen kann ich das ohne Schaden? Möchte Sicherheit - die Macht ist da gut aufgehoben, meine Interessen werden gewahrt."

#### 4. Fish-Bowl

Es gibt Berührungspunkte zwischen den Bereichen. Auch das motiviert. Doch: Wenn es zum Schwur kommt - wird es tragen? 15 % links und rechts drohen wegzufallen.

Gibt es Mut zu Entscheidungen? Wo und wie groß ist die Bereitschaft, alte Zöpfe abzuschneiden? Entscheidungen können Schmerzen kosten.

Viele werden sich doch anstrengen, "drin zu bleiben".

Köpfe sind frei für neue Ideen - weiß noch nicht, was es bringt.  
Modelle werden nicht gekippt, sondern gesammelt.

Notwendig ist das Formulieren von ethischen Grundsätzen (Richtlinien). Ethikbeauftragte (eine zuständige Person für Richtlinien) sind notwendig.

Was hat das mit Finanzierung zu tun? → Beispiel Bonsai

Ethikbeauftragte könnten bei Aktionen ein Veto einlegen, (dann entfällt die Aktion), oder nicht, dann helfen alle, die Aktion voll durchzuziehen. Danach kann ausgewertet werden (Überprüfung der Richtlinien).

Hinter dieser Modellvorstellung steckt Akzeptanz von Kontrolle und Maßnahmen - davor besteht Schrecken ...

Beim DAH werden keine Köpfe rollen! Wir bewegen uns bereits im ethischen Raum.

Überprüfung des Filialmodells für Finanzen: wie wird DAH koalitionsfähig, verbindlicher Vertragspartner für verschiedene Geldgeber?

Einbeziehen der Interessen des Verbandes auf allen 3 Ebenen. Hier tritt z. B. das Problem der Netzwerke hervor. Wie sind diese besser zu integrieren? Was steckt hinter der Problematik? Entspricht es der Logik eines Netzwerkes, es formal einzubinden?

Wie können die Netzwerke auf die Arbeit der AH einwirken und, wollen sie das? Was wollen die Netzwerke eher - "autonom am Rand" oder "mit Verantwortung drin" sein?

Tendenz: Plätze für Betroffene präzise freihalten, diese entwickeln Einfluß und Interesse bei Aktionen.

Es soll informelle Kooperationsverträge geben (nichts anderes als Vernetzung sinnvoll) - WIE kommen die zustande? Gegenüber stehen sich Autonome und Organisierte. Letztere müssen anfangen, etwas einbringen.

Gewünscht ist das Profil einer lernenden Organisation, das sich fortwährend über Feedbackprozesse (Regelkreise) verändert. Den Prozess offen zu halten bedeutet viel Aufwand. Wenn die Bewegung gelingt, nützt das auf Dauer für veränderte (sich verändernde) Bedingungen.

Soll das Profil losgelöst sein vom aktuellen Tagesgeschehen? Das nicht (siehe Feedbackprozesse), aber es soll sich nicht nur am einzelnen tagespolitischen Geschehen orientieren.

Strukturen entwickeln und dabei Strukturen einzubinden, die sich nicht strukturieren wollen - das ist die Quadratur des Kreises.

## 5. Gesamtauswertung und weitere Vorgehensweise

"Knack-Punkte", die vorrangig der Klärung bedürfen:

- Selbsthilfeförderung ist eine Kompetenz von Aids-Hilfe aber nicht das ganze Selbstverständnis derer.  
Stellenwert der Selbsthilfe: "Säule oder Krücke, die weggeworfen werden soll, damit die Profis schneller joggen können"?
- Akzeptanz von Grenzen: Wie findet man diese Grenzen und wie sichert man die Einhaltung?
- Ethische Standards: Wie findet man die, was gehört dazu? Was paßt unter die Charta der AH?
- Prozeß der Organisationsentwicklung: Wo geht es hin im Profil? Wie offen ist dieses?  
*Gibt es ein Profil der AH jenseits von Aids?*
- Wissen, Theorieinput, Auswertung der Felderfahrung - das ist eine neue Vorgehensweise. Was ergibt sich Neues daraus?
- Definition der Begrifflichkeiten!
- Wie gehen wir mit Verantwortung um? Welche Meta-Regeln der Kommunikation, der Unterstützung (Klienten) existieren, werden benötigt?
- AH Charta: Werte Normen, Ziele Aufgaben, Methoden? Spannungsfelder?
- Richtlinienkompetenz hat nur die MV?

Hieraus ergab sich zunächst ein **Arbeitsauftrag an die AG Profil**, die Fragen von Selbstverständnis, Ethik, Konzeption, Abgrenzung soweit zu klären, daß Struktur und Finanzen ihre Modelle auf eine vertretbare Basis gründen können.

## 6. Stimmungsbild des Check Out

Dreht es sich im Kreis? Da ist große Fülle. Wir sind im Gespräch!

Nicht solche Spaltungen, wie zu befürchten. Wir sind nicht übereinander hergefallen.

Der Eindruck "man will ein Ergebnis" weniger als Belastung denn als vage Hoffnung wirksam (Wir könnten - entgegen aller Prognosen - vielleicht doch eines erreichen, wissen aber noch nicht, wie).

Verschiedenste können sich auf ethische Standpunkte einigen!

Es gibt noch immer eine Menge an Chaos zu ordnen. Will es jemand haben?

Wir haben ebenfalls eine vage Hoffnung, daß es diesmal nicht für den Papierkorb ist, wünschen uns dahingehend mehr Verbindlichkeit.

