

10 Jahre Freiwilligencharta des PARITÄTISCHEN Gesamtverbandes

Christian Woltering

Ausgangslage

Das Bürgerschaftliche Engagement ist eine Grundbedingung für den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.

Dieser Befund motivierte den Deutschen Bundestag im Jahr 1999 dazu die Enquete-Kommission Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements einzuberufen. Ursprung der Diskussion war die Klage der Verbände, Parteien, Kirchen und Vereine über Nachwuchsprobleme und Überalterung in ihren Engagementstrukturen. Die Suche nach konkreten politischen Strategien und Maßnahmen zur Förderung des freiwilligen, gemeinwohlorientierten und nicht auf materiellen Gewinn abzielenden Engagements waren der Ausgangspunkt dieser Bestandaufnahme unserer Zivilgesellschaft. Diese politische Maßnahme war der Startschuss für eine langjährige und mitunter kontrovers geführte Debatte, um die Präsenz und die Relevanz Bürgerschaftlichen Engagements in unserer Gesellschaft.

Für den PARITÄTISCHEN war freiwillige Arbeit, Ehrenamt oder bürgerschaftliches Engagement dabei auch schon vorher von wesentlicher Bedeutung für dessen Profilbildung. Freiwilligenarbeit war dabei stets eines der grundlegenden Funktionsprinzipien der Sozialen Arbeit und der Gestaltung des Verbandes. Auch und gerade der PARITÄTISCHE war dabei Sammelbecken, Anziehungspunkt und Motivator ehrenamtlichen, sozialen Engagements.

Und doch fehlte auch im PARITÄTISCHEN lange Zeit ein Fundament für Freiwilligenarbeit; eine Richtschnur die Engagement definiert, ihre Bedeutung für den Verband und die Gesellschaft herausstellt und Rahmenbedingungen für zweckvoll ausgestaltetes Ehrenamt definiert. Parallel dazu kritisierten viele der potentiellen neuen Freiwilligen, dass die Zugangswege zur Freiwilligenarbeit nicht einfach und transparent genug seien. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2001 die Freiwilligencharta des Paritätischen Gesamtverbandes verfasst, in der An-

forderungen an Rahmenbedingungen für die Arbeit von Freiwilligen in Diensten, Einrichtungen, Initiativen, Selbsthilfegruppen und -organisationen des Paritätischen formuliert werden und an der sich die ehrenamtliche Arbeit in unserem Verband bis heute orientiert.

Die Freiwilligencharta der PARITÄTISCHEN – Definition, Anforderungen und Maßnahmenkatalog

In der Freiwilligencharta wird soziales Engagement breit und offen definiert: vom Ehrenamt über freiwilliges Engagement bis zur Selbsthilfe. Das Engagement kann sowohl dauerhaft und kontinuierlich als auch kurzfristig und spontan sein; es kann berufsbegleitend, zwischen Ausbildungsabschnitten, zur Vorbereitung auf den Wiedereinstieg ins Berufsleben oder nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben stattfinden. Freiwilliges Engagement im Sinne der Charta versteht sich dabei als Variable, die Raum für die Selbstdefinition der Engagierten lässt.

Soziale Gerechtigkeit und Sicherheit sind dabei sowohl die Grundlagen, die freiwillige Arbeit braucht um sich zu entwickeln, als auch Ergebnis ihrer erfolgreichen Etablierung. Ziel sollte es sein, freiwillige Arbeit aufzuwerten, aber nicht Erwerbsarbeit durch diese zu ersetzen. Dazu ist ein hohes Maß an Autonomie der Freiwilligen hinsichtlich der Erwartbarkeit, Verfügbarkeit und Zumutbarkeit ihres Engagements erstrebenswert. Der PARITÄTISCHE sieht sich in der Verantwortung, seine Handlungsprinzipien – Offenheit, Vielfalt und Toleranz – auch in die Freiwilligenarbeit mit einfließen zu lassen.

Aus dieser Haltung heraus hat der Verband zehn Anforderungen verfasst, die für die Arbeit Freiwilliger, Einrichtungen und Initiativen verlässliche Rahmenbedingungen setzen soll:

1. Die Zusammenarbeit zwischen freiwillig und hauptberuflich tätigen Menschen muss hinreichend geklärt und gefördert werden. Freiwilliges Engagement besitzt eine eigenständige Qualität, die hauptamtlicher Tätigkeit nicht nachgeordnet ist, sondern in wechselseitiger Ergänzung zu ihr steht. Erst im Zusammenwirken beider Kräfte erfolgt eine kontinuierlich gewährleistete, authentische Zuwendung.
2. Die Vielfalt der Motive sich freiwillig zu engagieren wird anerkannt. Dabei soll der Wert des Engagements an sich erkannt und gewürdigt werden, unabhängig davon aus welchen Motiven es getätigt wird. Die Vielfalt stellt auch den Ausgangspunkt für Ansprache und Werbung Freiwilliger dar,

- wobei die Erwartungen von Freiwilligen und Trägern sozialer Angebote klar definiert werden müssen.
3. Freiwillige laufen einem nicht immer zu, sondern müssen proaktiv und gezielt von Diensten und Einrichtungen gesucht werden. Ebenso muss innerhalb der Mitgliedsorganisationen gezielt nach Einsatzmöglichkeiten für Freiwillige gesucht werden.
 4. Will man Freiwilligen das Gefühl geben, Teil der Einrichtung zu sein, so muss man sie auch an der internen Willensbildung und der fachlichen Ausgestaltung der Arbeit partizipieren lassen.
 5. Verlässliche Rahmenbedingungen wie über Arbeitszeit, Dauer, Arbeitsumfang, Intensität und Verantwortung müssen von Beginn an klar abgesteckt sein. Auch Modalitäten wie über Unterbrechung und den Ausstieg aus freiwilligem Engagement sollten in diesem Zuge geklärt sein.
 6. Freiwillige sollten durch die Einrichtungen und Dienste profitieren, indem man ihnen Einführungen und gegebenenfalls arbeitsbezogene Weiterbildungen anbietet.
 7. Die Begleitung von Freiwilligen benötigt personelle und finanzielle Ressourcen. Daher sollten soziale Einrichtungen Verantwortliche für Freiwilligenarbeit benennen, die unterstützend und koordinierend tätig werden.
 8. Für finanzielle Aufwendungen, die den Freiwilligen in Zusammenhang mit ihrer Arbeit entstehen, sollte ein Erstattungsanspruch bestehen. Insbesondere gilt dies auch für Kosten für Fort- und Weiterbildungen.
 9. Freiwillige sollten einen angemessenen Versicherungsschutz erhalten, über den sie unaufgefordert informiert werden.
 10. Auf Wunsch der Freiwilligen wird ihnen ein qualifizierter Nachweis ausgestellt, der differenzierte Aussagen zu Dauer, Art und Umfang ihres Engagements enthält.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, hat der PARITÄTISCHE eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung freiwilligen Engagements benannt, mit der wir auch über Verbandsgrenzen hinaus als Berater, Begleiter

und Unterstützer sozialen Engagements wirken. Freiwilligenmanagement wird als integrale Querschnittsaufgabe aller verbandlichen Ebenen betrachtet.

Eine wirkungsvolle Vernetzung der Einrichtungen und sozialen Dienste ist dabei grundlegend für eine wirksame Bündelung der Ressourcen und den Erhalt transparenter Strukturen. Die Länder Kommunen müssen Förderstrategien entwickeln, die den Auf- und Ausbau der Informations- und Kontaktstellen für freiwilliges Engagement ermöglichen und bestehenden Stellen eine sichere finanzielle Grundlage bieten.

Auch bürgerschaftliches Engagement gibt es nicht zum Nulltarif. Daher ist sicherzustellen, dass den Träger dieses Engagements eine angemessene finanzielle Förderung durch Bund, Ländern und Kommunen zuteil wird, mit der sie bestehende Angebote erhalten, und weiterführende Projekte neu entwickeln können. Neben einer finanziellen muss auch eine gesellschaftliche Anerkennung gewährleistet werden. Dazu gehört zum einen, dass die Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement stetig weiterentwickelt und verbessert werden. Aber auch die regelmäßige Überprüfung von Gesetzgebungsverfahren und Verordnungen hinsichtlich der Berücksichtigung von bürgerschaftlichem Engagement gehört unserem Verständnis nach zu einer gesellschaftlichen Anerkennung dazu.

Der PARITÄTISCHE sieht in freiwilligem Engagement die Chance zu sozialem Lernen und bietet Schulen und Ausbildungsstätten, Firmen und Betrieben die Zusammenarbeit für begrenztes zeitliches Engagement, Projektarbeit und weiter zu entwickelnde Formen der freiwilligen Arbeit an. Darüber hinaus möchten wir Unternehmen mit ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Chance zur Erweiterung des Erfahrungshorizontes und zur Stärkung der sozialen Kompetenz durch freiwilliges Engagement bieten.

Zu guter Letzt weisen wir in der Charta auf die vielfältigen wissenschaftlichen Forschungsprojekte zum freiwilligen Engagement hin, die wir ausdrücklich begrüßen und unterstützen.

Was ist seither geschehen?

Als die Freiwilligencharta im Jahr 2001 vorgestellt wurde, war sie als Grundlage und Bezugspunkt der Freiwilligenarbeit im Verband gedacht. In der Folgezeit konnten sich Mitgliedsorganisationen und freiwillig Engagierte bei ihrer Arbeit an diesem Kodex orientieren, und sich auf klare Rahmenbedingungen beziehen.

Die Formen freiwilligen Engagements sind dabei in unserem Verband so vielfältig wie der Verband und die sozialen Anliegen seiner Mitgliedsorganisationen selbst. Beginnend bei den klassischen Ehrenamtlern, den Kassenwarten, Vorständen und Aufsichtsräten der Mitgliedsorganisationen, über die vielen dauerhaft freiwillig

aktiven Mitarbeiter in den Einrichtungen der Sozialen Arbeit, bis hin zu den kurzfristig und informell engagierten Helfern auf Sommerfesten oder Aktionstagen. Dies sind nur einige Formen freiwilliger Arbeit in unserem Verband.

Das »klassische« Ehrenamt verändert sich dabei immer stärker. Durch den zunehmend geäußerten Wunsch nach persönlicher Sinngebung, nach Persönlichkeitsentwicklung und Partizipation, müssen die Angebotstrukturen ständig differenziert und weiterentwickelt werden. Dabei wurde deutlich, dass die Gewinnung und erfolgreiche Integration von Freiwilligen nicht so nebenbei erledigt werden kann. Innerhalb der Organisationen und Vereine bedurfte es im Hinblick auf die Arbeit mit Freiwilligen eines Strukturwandels, der geplant, eingeleitet, gestaltet und ausgewertet werden musste. Die Etablierung eines »Freiwilligen-Managements«, wie bereits von einigen Mitgliedsorganisationen praktiziert war ein wichtiger Schritt, um für unterschiedliche Zielgruppen passgenaue Angebote zu schaffen.

Auch die Qualifizierung und Weiterbildung der Freiwilligen wird in der Freiwilligencharta als zentraler Baustein einer umfassenden Anerkennungskultur angesehen. Neben dem freiwilligen und ehrenamtlichen Engagement als Lernfeld, in dem verschiedene Schlüsselqualifikationen wie soziale und kommunikative Kompetenzen, konkretes fachliches Wissen und spezifische Fähigkeiten erworben werden, sind Qualifizierungsangebote eine Antwort auf steigende Erwartungen der Engagierten selbst. Daher werden freiwillig Engagierten von vielen Mitgliedsorganisationen bereits Einarbeitungshilfen, praxisbegleitende Angebote, inhaltlicher Austausch und Fortbildungsveranstaltungen angeboten.

Die Gewinnung und erfolgreiche Integration Freiwilliger in eine Organisation ist nicht anspruchslos. Der PARITÄTISCHE möchte daher Organisationen und Vereine, die bereits mit Freiwilligen arbeiten oder die Arbeit mit Freiwilligen anstreben, unterstützen. Eine gelungene Kooperation mit Freiwilligen erweitert das Leistungsangebot, verstärkt die Bindung und erschließt neue Interessengruppen. Durch die Paritätische Akademie werden seit einigen Jahren praxisbezogene Schulungen für Mitgliedsorganisationen angeboten, die eine Grundlage für qualifiziertes Management von Freiwilligen schaffen wollen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten einen Einblick in die verschiedenen Prozessphasen des Freiwilligenmanagements, analysieren die Struktur ihrer eigenen Organisation und lernen unterschiedliche Modelle der Zusammenarbeit mit Freiwilligen kennen. Darüber hinaus beschäftigen sie sich mit der Akquise und der Anerkennung Freiwilliger, mit Konflikten sowie dem gelungenen Ausstieg aus der ehrenamtlichen Tätigkeit. Alle diese Maßnahmen basieren auf den Anforderungen, die sich in der Freiwilligencharta des Paritätischen manifestiert haben.

Ausblick

Es hat sich viel getan seit der Präsentation der Freiwilligencharta des PARITÄTISCHEN im Jahr 2001. Der Stellenwert des bürgerschaftlichen Engagements ist in den letzten zehn Jahren spürbar gestiegen, und wird heute als wichtige gesellschaftliche Konstante anerkannt. Die Freiwilligencharta war in diesem Zusammenhang wichtig, um der ehrenamtlichen und freiwilligen Arbeit in unserem Verband ein Fundament zu geben, auf dem sie gestärkt und weiterentwickelt werden konnte.

Die Bedeutung bürgerschaftlichen Engagements für die Gesellschaft wird weiter zunehmen. Auch und gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels bleibt es ein sozialpolitisch hochrelevantes Thema. Erst Anfang 2011 hat Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder für die Bundesrepublik das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit gestartet. Ziel ist es, Freiwilligentätigkeit und bürgerschaftliches Engagement stärker zu fördern und diesbezüglich eine neue Anerkennungskultur zu schaffen. Die Freiwilligencharta des PARITÄTISCHEN kann auch in Zukunft bei der Stärkung und der Weiterentwicklung dieser Freiwilligenkultur helfen. Dass sich in unserer Gesellschaft nur konstant ein Drittel der Menschen freiwillig engagiert, sollte uns motivieren und aktivieren, auch in Zukunft für freiwilliges Engagement zu werben, und die Infrastrukturen für Beteiligung weiter zu verbessern.

Autor

Christian Woltering ist Referent für fachpolitische Grundsatzfragen beim PARITÄTISCHEN – Gesamtverband e.V. in Berlin.

Kontakt:

Der Paritätische Gesamtverband

Oranienburger Str. 13-14

D- 10178 Berlin

Tel.: 030 - 24636 3-0

eMail: pr@paritaet.org

www.paritaet.org; www.der-paritaetische.de

Redaktion Newsletter

Stiftung MITARBEIT

Wegweiser Bürgergesellschaft

Redaktion Newsletter

Bornheimer Str. 37

53111 Bonn

E-Mail: newsletter@wegweiser-buergergesellschaft.de