

Die Diözesan-Arbeitsgemeinschaft Ehrenamt im Erzbistum Köln

LEITLINIEN FÜR DIE GESTALTUNG VON RAHMENBEDINGUNGEN FÜR EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT

in den Mitgliedsorganisationen des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln e.V.

Ehrenamt und Selbsthilfe gehören zum Selbstverständnis der Caritas.

Nahezu sämtliche karitative und soziale Einrichtungen und Dienste haben ihre historischen Wurzeln im individuellen Engagement von Menschen, die aus ihren Überzeugungen und mit ihren Mitteln gesellschaftliche, politische oder soziale Veränderungsprozesse angestoßen haben.

So ist das Bürgerschaftliche Engagement des Einzelnen bis heute Ausdruck der Partizipation und des Gestaltungswillens und prägend für die westeuropäischen Zivilgesellschaften.

Mit dem Aufbau bzw. dem Ausbau des Sozialstaates in den Zeiten der Vollbeschäftigung und der wirtschaftlichen Prosperität seit den 50er Jahren des 20. Jahrhunderts kam es zu einer Weiterentwicklung der beruflichen sozialen Arbeit. Dennoch blieben viele Einsatz- und Arbeitsgebiete, in denen sich traditionell Ehrenamtliche engagieren.

Mit den „Neuen Sozialen (und ökologischen) Bewegungen“ wandelte sich seit der Mitte der 80er der Blick auf den Beteiligungswillen und die entsprechenden Möglichkeiten von Bürgerinnen und Bürgern – ein Prozess, der bis heute anhält und z.B. mit Bürgerbeteiligungsverfahren institutionalisierte und zum Teil gesetzlich vorgeschriebene Formen gefunden hat.

In den vergangenen Jahrzehnten haben sich vielfältige Formen des Engagements ausgeprägt, die miteinander und nebeneinander existieren. Diese reichen vom klassischen Ehrenamt in Vereinen und Institutionen über das selbst organisierte Engagement in freien Gruppen bis hin zur projektbezogenen oder digitalen freiwilligen Arbeit, die sich seit einigen Jahren zu entwickeln beginnt.

Das Ehrenamt und die Selbsthilfe bereichern und sichern die Existenz der Zivilgesellschaft, wobei die Grenzen in den Situationen fließend werden, in denen das Ehrenamt als Ausfallbürge für staatliche Leistungen inzwischen auch kalkulatorisch „mitgerechnet“ wird.

Vielfach werden die Verbände und Organisationen mit ihren Strukturen - vom Einstiegsmanagement über die Anerkennungskultur bis zum begleiteten Ausstieg aus dem Ehrenamt – in Zeiten der Digitalisierung und Flexibilisierung als zu schwergängig und eher engagementbehindernd als engagementfördernd beschrieben. Diese Entwicklung stellt Einrichtungen und Dienste vor neue Herausforderungen. Engagement wird fluide, es muss projektbezogen und kurzfristig sein, um auch Menschen ein Engagement zu ermöglichen, die sich nur punktuell engagieren wollen. Gleichzeitig muss es Engagementformen geben, die langfristige Einsätze und eine Beheimatung möglich machen.

In den neuen Formen gesellschaftlichen und sozialen Engagements mischen sich Eigeninteressen und Selbsthilfe mit dem Engagement für andere Menschen - wichtig ist das Gefühl der Selbstwirksamkeit. Mit dem eigenen Engagement geht somit auch eine (sozial)politische Positionierung einher, weil viele Ehrenamtliche mit ihrem Engagement z.B. für Flüchtlinge, Wohnungslose oder benachteiligte Kinder und Jugendliche ein politisches Statement in einer Zeit setzen, in der Parteien, Kirchen oder Gewerkschaften ihre Bindewirkung verlieren.

In diesem Rahmen und mit Blick auf diese Interessen und Sichtweisen der Engagierten muss das Engagement und müssen die Bedingungen für Engagement gestaltet werden.

Die Diözesan-Arbeitsgemeinschaft Ehrenamt im Erzbistum Köln

LEITLINIEN

1. Ehrenamt ist gelebte Solidarität

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

Die Mitgliedsverbände der Caritas schaffen somit Orte, Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für die gute Zusammenarbeit von beruflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, damit Engagement gelingen und Solidarität mit anderen praktisch gelebt werden kann.

2. Ehrenamt ist frei und offen

Das Engagement in den Einrichtungen und Diensten von caritativen Trägern ist nicht an die Religion gebunden, es ist offen für glaubende und nichtglaubende Menschen und für Menschen aller Religionen, unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft sowie sexueller Orientierung. Ausschlusskriterien für die Aufnahme einer ehrenamtlichen Arbeit sind rechtsextremistische, antisemitische, fremdenfeindliche oder andere in irgendeiner Weise diskriminierende, demokratiefeindliche oder extremistische Haltungen und Positionen.

3. Ehrenamt ist kein Lückenbüsser

Ehrenamt ist seiner „Eigenart“ nach immer ein „Mehr“, das den Klientinnen und Klienten zur Verfügung steht.

4. Ehrenamt ist ein Leitungs- und Führungsthema

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

Ehrenamt ist auch deshalb „Chefsache“, weil Aufsichtsräte, Vorstände, Geschäftsführungen und Leitungskräfte über die Schaffung von Strukturen und die Freistellung personeller, logistischer und materieller Ressourcen über das Gelingen von ehrenamtlichem Engagement in Einrichtungen und Diensten bestimmen.

5. Ehrenamt ist Teil der Personal- und Organisationsentwicklung der Verbände und Einrichtungen

Die Klärung hierarchischer Fragen und die Bereitstellung von Ressourcen sind Teil der Verbands- und Organisationsentwicklung. Um auf sich verändernde gesellschaftliche und soziale Fragen und Prozesse angemessen reagieren zu können, sollte das Ehrenamt in Qualitätsentwicklungs- und Managementprozesse strategisch eingebunden werden.

6. Ehrenamt braucht Profilbildung und eine Schnittstellenbeschreibung zum Hauptamt

Das Ehrenamt erweitert und steigert die Qualität hauptamtlicher Arbeit, weil sie ein „Mehr“ für die Klient:innen ist. Für diesen Mehrwert ist es unerlässlich, die Einsatzgebiete von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen zu definieren und die Schnittstellen der Zusammenarbeit zu beschreiben.

7. Ehrenamt braucht innerverbandliche Klarheit und Standards

Um Ehrenamt gut in einem Verband, einem Dienst oder einer Einrichtung implementieren zu

Die Diözesan-Arbeitsgemeinschaft Ehrenamt im Erzbistum Köln

können, müssen organisationsintern Prozesse zur Suche, Schulung, Begleitung, Anerkennung bis hin zur Verabschiedung von Ehrenamtlichen beschrieben werden. Es muss verbindlich festgelegt sein, in welchen Arbeitsgebieten z.B. Einstiegsschulungen notwendig sind, wo Führungszeugnisse, Schweigepflichtvereinbarungen vorzulegen sind und wo auf solche Formalitäten verzichtet werden kann, um projektbezogenes Engagement, Corporate Volunteering oder kurzfristige Einsätze zu ermöglichen.

Auch die Digitalisierung des Engagements erfordert neue flexible Regelungen, die eine Balance zwischen dem Schutz der Klient:innen einerseits und dem von außen kaum zu kontrollierenden Engagement ermöglicht.

8. **Ehrenamt braucht Koordination**

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

9. **Ehrenamt ist unentgeltlich**

Ehrenamtliche erhalten für ihre Arbeit keine Entlohnung, selbstverständlich werden die ihnen entstandenen Kosten erstattet. (vgl. dazu Positionspapier der DiAG Ehrenamt 2010 „Keine Vergütung ehrenamtlicher Tätigkeit in der Caritas“).

10. **Die Förderung von Ehrenamt kostet Zeit und Geld**

Der Einsatz von Koordinator:innen, Schulungen, Begleitung, Austausch, Formen der Anerkennung brauchen Zeit und kosten Geld. Hierfür gibt es in den meisten Fällen keine geregelte Finanzierung über Dritte.

11. **Ehrenamt braucht Wertschätzung, Anerkennung und Partizipation**

Ehrenamtliche haben vielfältige eigene Qualifikationen, Erfahrungen und Erwartungen, viele von ihnen sind oder waren beruflich erfolgreich. Deshalb muss bei allen Beteiligten die Bereitschaft vorhanden sein, sich „Neuem“ zu öffnen und die Professionalität sowie die persönlichen und beruflichen Erfahrungen anzunehmen, die Ehrenamtliche in ihre Arbeit einbringen können.

12. **Ehrenamt will Professionalität**

Ehrenamtliche wollen das eigene Engagement und ihre eigene Professionalität miteinander verbinden und nehmen daher Schulungs- und Austauschangebote nicht nur gerne an, sondern fordern diese auch ein.

Schulungen können auch als gemeinsame Angebote für berufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen durchgeführt werden. Dies gilt insbesondere bei Schulungen zu Interkulturalität, Interreligiösität, zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit oder zu armutssensiblen Handeln, weil diese Themen für alle Mitarbeitenden handlungsleitend sind.

13. **Ehrenamt von Beginn an einbeziehen**

Ehrenamt sollte schon in der Konzeptentwicklung für ein neues Arbeitsfeld bzw. bei der Anpassung von Konzepten für bereits bestehende Arbeitsfelder „mitgedacht“ werden. Ebenso ist das Ehrenamt Teil des Beschwerdemanagements, das in allen Vereinen, Einrichtungen und Diensten im Rahmen

Die Diözesan-Arbeitsgemeinschaft Ehrenamt im Erzbistum Köln

von Qualitätsmanagementprozessen beschrieben und definiert wurde und weiterhin wird.
(vgl. dazu Positionspapier der DiAG Ehrenamt 2018 „Konfliktmanagement und Konfliktmediation im Ehrenamt“)

14. **Ehrenamt wird zeitlich und räumlich flexibel und digital**

In Zeiten, in denen sich Lebensmodelle ändern, in denen von Menschen immer mehr Flexibilität verlangt wird, bieten Verbände, Vereine, Einrichtungen, Initiativen und Selbsthilfegruppen kurzfristige und auch langfristige Engagementmöglichkeiten an.

Immer mehr Ehrenamtliche suchen nach zeitlich befristeten Engagements, sie möchten eigene Ideen und Projekte umsetzen, von Zuhause aus z.B. online arbeiten oder am Abend und an den Wochenenden, weil nur so Ehrenamt und Beruf zu vereinbaren sind.

Darauf können die Verbände z.B. mit der Schaffung von Engagiertenpools und Aufgabenpools reagieren, die situative Einsätze möglich machen.

Gleichzeitig müssen Rahmenbedingungen wie die Teilnahme an Vorbereitungsschulungen, das Vorliegen eines Führungszeugnisses oder die Abgabe von anderen Unterlagen und Erklärungen an die „Schnelligkeit“ dieses Engagements angepasst werden. Nicht für alle Engagements ist ein Führungszeugnis oder eine Einstiegsschulung erforderlich.

15. **Ehrenamt braucht Offenheit und die Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen**

Es gibt ein großes Potential an interessierten und engagierten Menschen, die bereit sind, ihr Wissen und ihre Kompetenzen in Aufgaben einzubringen, die ihnen wichtig sind und die sie selbst bestimmen wollen. Werbung, Einsatzplanung, Vorbereitung und Austausch folgen den selbst gegebenen Regeln und Absprachen. Daher wird sich das Ehrenamtsmanagement von Caritas- und Fachverbänden zukünftig in einem Spannungsfeld zwischen frei organisierten Gruppen und der eigenen Arbeit bewegen.

Beschlossen durch die Mitgliederversammlung der DiAG Ehrenamt 2006, überarbeitete Fassung 2016 und 2021.