Anerkennungskulturen heute –
Vielfalt in der engagierten Stadtgesellschaft

Ergebnisse aus dem Praxisforschungsprojekt „Instrumente der Anerkennung - unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Vielfalt (Diversity)“ / 2013 - 2015

Anerkennung.Entdecken

Inhalt

Grußwort von Staatssekretär Dirk Gerstle	**1**
Dimensionen der Anerkennung Einführung zu den Ergebnissen der qualitativen Forschung von Carola Schaaf-Derichs	**3**
Wie freiwilliges Engagement wirkungsvoll anerkannt wird Analyse einer qualitativen Befragung von Erik Rahn	**5**
1. Die Ausgangslage – Anerkennung und Vielfalt	**5**
2. Die Untersuchung – Interesse und Verfahren	**8**
3. Die Organisationen – Sektoren und Themen	**11**
4. Die Rahmenbedingungen – Strukturen und Ressourcen	**16**
5. Die Anerkennung – Formen und Instrumente	**19**
6. Die Perspektiven – Erfolge und Potenziale	**34**

Anerkennungskulturen heute – Vielfalt in der engagierten Stadtgesellschaft

Staatssekretär Dirk Gerstle
Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales Berlin
Schirmherr des Projektes Instrumente der Anerkennung

Als Schirmherr des Praxisforschungsprojektes „Instrumente der Anerkennung“ freue ich mich, diese auswertende Broschüre vorstellen zu können.

Schon die große Nachfrage zur Fachtagung am 10. Juni 2015 unterstrich die überaus zentrale Bedeutung des Themas Anerkennung für alle Bereiche des bürgerschaftlichen Engagements. Bei vielen Fachtagungen sind die enorme Vielfalt und die sich beständig ausdehnenden Bereiche, die Bandbreite der Engagementfelder und ihrer Formen das große Thema. Aber wie unterschiedlich diese auch sein mögen, sie kommen alle an diesem Punkt auf einen gemeinsamen Nenner: Engagement braucht Anerkennung! Ohne Anerkennung kein zufriedenstellendes, kein enthusiastisches, kein zeit- oder energieintensives Engagement. Wir können davon ausgehen, dass ein freiwilliges Engagement ohne jede Resonanz, Rückmeldung, Aufmerksamkeit, Wirksamkeit, Bedeutungszuschreibung oder schlicht ohne Wahrnehmung in den meisten Fällen nur von kurzer Dauer sein dürfte. Es gibt im Übrigen sicherlich auch Formen des Engagements, die nicht primär auf die Bestätigung durch andere setzen, wenn wir an Bürgerinitiativen o.ä. Aktionen denken. Dennoch wird auch dann ein Sinn in der Aufgabe selbst erwartet oder gesucht, und nur so kommen die gewünschten Erfolge oder Entwicklungen zustande.

„Anerkennende Rahmenbedingungen“ ist das umfassende Stichwort hierzu. Die hier vorgestellte Auswertung der qualitativen Befragung von 70 Organisationen zu ihren „Instrumenten der Anerkennung“ belegt, dass sie der Garant für ein Win-win-Verhältnis und für die Freude, den Erfolg und die gegenseitige Anerkennung von Freiwilligen in ihrem Tun und in ihrer Bedeutung für eine intakte Gesellschaft sind.

Lassen Sie mich einen Blick zurück werfen, um Ihnen zu verdeutlichen, welchen Stellenwert „Instrumente der Anerkennung“ in meinem Haus, der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales, seit vielen Jahren bereits genießen und uns auch mit der Projektträgerin, der Landesfreiwilligenagentur Berlin, verbinden.

Bereits im Jahr 1995 hat die damalige Senatorin für Gesundheit und Soziales, Beate Hübner, auf Anregung von Frau Schaaf-Derichs den Internationalen Tag des Ehrenamtes, der am 5. Dezember jedes Jahr von der UNO ausgerufen wird, auch als Tag der Anerkennung für langjährig tätige, verdiente Ehrenamtliche in Berlin aufgegriffen und mit einem eigenen Veranstaltungsformat für Berlin umgesetzt. Die Verleihung der *Berliner Ehrennadel für besonderes soziales Engagement* wird seither zweimal im Jahr an je zehn ausgewählte Bürgerinnen und Bürger im feierlichen Rahmen veranstaltet und ist – wie es so schön heißt – ein Selbstläufer. Daher war neben dem Dezember-Termin auch jedes Jahr ein Juni-Termin notwendig geworden.

In den Jahren 2004 und 2005 machte uns die Landesfreiwilligenagentur Berlin auf die Zunahme der Zertifikate für geleistetes bürgerschaftliches Engagement in Berlin und bundesweit aufmerksam. Auch aus dem Arbeitskreis Freiwilliges Engagement Berlin, dem Vorläufer des Landesnetzwerks Bürgerengagement Berlin, wurde der Wunsch an uns herangetragen, hier für ein landesweites Instrument der Anerkennung eine Initiative zu ergreifen. In einem ca. zweijährigen Beratungs- und Entwicklungsprozess, an dem die Vertreterinnen und Vertreter der Zivilgesellschaft in breiter Aufstellung beteiligt und beratend eingebunden waren, gelang es, das heute als *Berliner FreiwilligenPass* bekannte Zertifikat zu entwickeln. Mit seiner Referenz zum EU-KompetenzPass konnten darin neben Art und Dauer des bürgerschaftlichen Engagements auch die wahrgenommene Qualifizierung im Engagement aufgenommen werden. So konnten mehrere Ziele miteinander verknüpft werden, und dieses Instrument wurde noch weitere 5 Jahre von einer Kommission aus Zivilgesellschaft und Senat begleitet und optimiert. Insbesondere die Verleihungs-Veranstaltungen waren und sind von besonderer Attraktivität. Dies verdeutlicht uns auch heutzutage, dass die Verleihung symbolischer Werte, verbunden mit der Testierung geleisteten Engagements sowie bewiesenen Lerninteresses eine offenkundig wertschätzende und daher begehrenswerte Anerkennungsform nach wie vor ist.

Schließlich haben wir auch zur Förderung von anerkennungsvollen Formen der Begegnung und des Austausches im Laufe der vergangenen 15 Jahre beitragen können: durch die Förderung der *„Runden Tische Zivilgesellschaft. Berlin“*, die die Landesfreiwilligenagentur Berlin seit 2001 jedes Jahr zu drei aktuellen Themenkomplexen veranstaltet, ist der gewünschte Dialog auf Augenhöhe zwischen Politik und Praxis zu einer etablierten Diskurskultur in Berlins Engagement-Szene geworden.

Ebenso die Idee, eine Kampagne zum bürgerschaftliches Engagement zu verankern, die mit dem *Berliner Freiwilligentag* vor 15 Jahren anfing und mittlerweile schon im fünften Jahr als *Berliner Engagementwoche* von der Landesfreiwilligenagentur Berlin veranstaltet wird.

Neben dieser Chronologie der Instrumente der Anerkennung möchte ich auch hervorheben, dass wir uns immer über diese Anregungen und Impulse aus der Landesfreiwilligenagentur Berlin gefreut haben und sie mit einer Kultur der Ermöglichung zu verstetigen bestrebt sind. Daher fallen die Fachtagung und das Praxisforschungsprojekt “Instrumente der Anerkennung“ auf einen bereits gut bestellten Boden, und wir sind jetzt wie auch künftig interessiert zu erfahren, wie es mit der bzw. den Kulturen der Anerkennung in den Einrichtungen in dieser Stadt steht, was es an Ideen und Anregungen, an Wünschen und Vorstellungen gibt, diese weiterhin zu unterstützen und zu unterstreichen.

Ich danke der Landesfreiwilligenagentur Berlin für ihre geleistete Arbeit zu diesen Erkenntnissen sehr herzlich und auch allen, die als Mitwirkende in der Befragung ihre Expertise und Erfahrung zur Verfügung gestellt haben, sowie allen, die sich vor oder hinter dem Mikrofon der Umfrage für weitere Erkenntnisse über „Anerkennungskulturen“ in diesem Projekt aktiv beteiligt haben.

Dimensionen der Anerkennung

Einführung zu den Ergebnissen der qualitativen Forschung Instrumente der Anerkennung – unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Vielfalt

Carola Schaaf-Derichs, Landesfreiwilligenagentur Berlin

Als wir die Aufgabe übernommen haben, die o.g. Praxisforschungsstudie zu übernehmen, war uns sehr wichtig, der vermuteten Bandbreite der Berliner Engagement-Landschaft zu entsprechen. Daher griffen wir die gesellschaftliche Vielfalt auf, im Sinne des Diversity-Begriffs und eingedenk der lebendigen Vielfalt in der Berliner Bevölkerung. Außerdem sollten unterstützende, systematische und möglichst praxisnahe und Handreichungen als Ergebnisse hergestellt werden können.
Beide Dimensionen sind in allen Aspekten der Untersuchung eingeflossen – und in beiden Untersuchungsfragen wurden wir ein wenig überrascht. Die gesellschaftliche Vielfalt war noch nicht überall ein Thema. Vorreiter sind z.B. die Bereiche „Menschen mit Behinderung“ und der Sport-Sektor, die hierzu bereits mit Projekten und Handlungsstandards vorbildlich divers arbeiten. Mit Sicherheit wird sich das Spektrum der Interessierten für bürgerschaftliches Engagement weiterhin ausdehnen, somit war es ein stimmiger Zeitpunkt, diese Entwicklung anzusprechen und für sie weiter zu sensibilisieren.
Die Bandbreite der gefundenen Instrumente der Anerkennung wiederum war beeindruckend vielfältig, und sie hatte auch erstaunlich viele Übereinstimmungen, die meist auf eine bestimmte Einbettung in ein Freiwilligenmanagement hinwiesen. Dabei fiel auf: es ging nicht zwingend um die Menge der Möglichkeiten zur Anerkennung, viel mehr um die Art und Weise ihres Einsatzes, Fähigkeiten wie Fingerspitzengefühl, Kreativität, Offenheit für Anregungen, gemeinsame Ideen bzw. die Chance zur Beteiligung. Wie sich gerade für die Entstehung einer „Kultur der Anerkennung“ zeigte, ist die Beteiligung von Freiwilligen als Expert_innen eine sinnvolle und synergetische Vorgehensweise, und ausgesprochen anerkennend!
Was wir aus den Ergebnissen vor allem mitnehmen, ist die überragende Bedeutung von Anerkennung für den gesamten Bereich des bürgerschaftlichen Engagements. Die Dimensionen der Anerkennung sind grundlegender Art für das Zusammenwirken und –arbeiten von Menschen, insbesondere in einer freiwilligen Verbindung. Hier einige der wichtigsten Dimensionen:

- Achtung, Respekt vor der Person und vor ihren Beiträgen
- Ansehen im Sinne des gesellschaftlichen Images und der sozialen Bedeutung der Person
- Lob und Würdigung – eine geradezu anthropologische Dimension des Sozialkontaktes zwischen Menschen und daher bis heute Teil unserer Geschichte

Daneben stellte sich in den Ergebnissen dar, dass Anerkennung eine immanente „Handlungslogik“ für bürgerschaftliches Engagement ausmacht, weil die Zusammenarbeit und das Zusammensein freiwillig sind und nur auf der Grundlage einer einvernehmlichen Vereinbarung von zwei Parteien zustande kommt.
Weiterhin fiel auf, dass Anerkennung immer kontextabhängig wirkt, also nur in der Summe der Zusammenhänge, nur wenig als einzelnes Ereignis.
Schließlich wurde deutlich, dass Anerkennung keine kausale Logik hat. Ein instrumentelles Denken (Wenn...dann...) wäre demnach als Ausdruck der Anerkennung nicht geboten. Vielmehr geht es um vernetzte Wirkungen, um das Zusammenspiel von Momenten und Möglichkeiten für Anerkennung, die gewählt wurden und ihr die Bedeutung verleihen. Eine lebendige Anerkennungskultur ist die Grundlage für lebendige Beziehungen und wertschätzende Kooperationen.
Unser herzlicher Dank gilt der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales, Herrn Staatssekretär Dirk Gerstle als geschätzten Schirmherren, für die Ermöglichung und die inhaltliche Unterstützung dieses Projektes.
Vielen Dank an die siebzig Organisationen, die uns die Tür zu ihren Anerkennungskulturen für diese Untersuchung geöffnet haben.

Dank an die externen Partner, mit deren Engagement wir dieses Projekt umsetzen konnten: Frau Ariane Mattner und Frau Eurydike Fischer danken wir für die Erstellung der Fachstudie „Ansprechen – Unterstützen – Beteiligen – Wertschätzen“ sowie ihre Mitwirkung bei der empirischen Phase als Interviewerinnen. Herrn Erik Rahn danken wir herzlich für seine Tätigkeit als Interviewer und für die hier vorgestellte Auswertung der Umfrageergebnisse. Frau Katrin Ottensmann danken wir für die Erstellung des Kataloges zu Instrumenten der Anerkennung und Herrn Jo Rodejohann für die Online-Begleitung des Projektes. Schließlich und nicht zuletzt danken wir Herrn Marcus Mazzoni für die Gestaltung aller Print- und Online-Medien.

Wir wünschen nun eine anregende Lektüre!

Wie freiwilliges Engagement wirkungsvoll anerkannt wird

Analyse einer qualitativen Befragung

von Erik Rahn[1]

1. Die Ausgangslage – Anerkennung und Vielfalt

Das freiwillige Engagement der Bürgerinnen und Bürger in Berlin ist eine wichtige Säule für den sozialen Zusammenhalt in den Quartieren und Kiezen. Diese Beiträge werden in Initiativen, Vereinen und Verbänden, aber auch teilweise von Unternehmen in den Bereichen Sport, Kultur, Freizeit, Schule, Umweltschutz, Rettungsdiensten und vielen anderen Feldern von den Menschen aus freien Stücken eingebracht. Gerade im sozialen Bereich sind sie in vielen Fällen eine unverzichtbare zivilgesellschaftliche Ergänzung staatlicher bzw. kommunaler Daseinsvorsorge. Sie sind ein Ausdruck gelebter Demokratie, von Solidarität mit Schwächeren, von Verständigung zwischen den Kulturen und tragen damit zu einem besseren Miteinander in der Metropole Berlin bei. So zahlreich und unterschiedlich wie die Menschen, so vielfältig sind die Formen der von ihnen freiwillig erbrachten Leistungen. Man möchte fast sagen: Und das ist auch gut so!

29 % der Berliner_innen (ab 14 Jahren) sind freiwillig engagiert

Wie wir aus der letzten vorliegenden Sonderauswertung des bundesweiten Freiwilligensurveys für das Land Berlin von 2011 zum Umfang und den verschiedenen Formen dieses Engagements wissen[2], beläuft sich der Anteil der Menschen, die sich aktiv in das Gemeinwesen einbringen auf 29 %, also etwas weniger als ein Drittel der Bevölkerung ab 14 Jahren. Damit liegt Berlin etwas unterhalb des Bundesdurchschnitts von 37% Engagierten. In Berlin ist der Anteil der dem Engagement nur locker verbundenen Menschen, also der nicht dauerhaft Aktiven, mit 37% jedoch recht hoch, wenn auch etwas geringer als etwa im Vergleich zu Hamburg. Dennoch ist dies eine beeindruckende Zahl von freiwillig Engagierten für eine moderne Großstadt mit stetiger Bevölkerungsbewegung.[3] Es muss hinzugefügt werden, dass sich die Situation in den Berliner Bezirken recht unterschiedlich darstellt, eine Folge der verschiedenen Milieus und ungleicher sozialer Rahmenbedingungen. Dieses Engagement zu stabilisieren und möglichweise weiter auszubauen ist eine zentrale Aufgabe für alle gesellschaftlichen Akteure. Es stellt sich die Frage, wie die bereits Aktiven in ihrem Tun weiter motiviert und bestärkt, aber auch wie Interessierte noch besser angesprochen und für ein Engagement gewonnen werden können. Die Rede ist vom so genannten Engagementpotenzial. Es geht dabei um die Menschen, die grundsätzlich bereit wären sich einzubringen, dies aber aus verschiedenen Gründen bisher nicht tun.

[1] Erik Rahn ist Diplom-Pädagoge und arbeitet als freiberuflicher Konzeptentwickler und Berater zu den Themen Demografischer Wandel und Engagementförderung. Er war zuvor für die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen und das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement tätig. www.4kprojekte.com

[2] Gensicke, T., Geiss, S.; Zivilgesellschaft und freiwilliges Engagement in der Bundeshauptstadt Berlin 1999 – 2004 – 2009; TNS Infratest Sozialforschung, München, 2011

[3] Die Veröffentlichung des vierten Freiwilligensurveys ist für Ende 2015 angekündigt.

Immer wieder wird von den Verantwortlichen in den Organisationen auf die Bedeutung einer angemessenen Anerkennungskultur hingewiesen. Ebenso wird dies in den Fachdebatten auf Landes-und Bundesebene zumindest seit der Jahrtausendwende intensiv diskutiert. Auch von der Politik wird häufig betont, dass man mehr für die gesellschaftliche Anerkennung des bürgerschaftlichen Engagements tun wolle. Dies hat zu einer Reihe von Auszeichnungen, Preisen, Ehrungen, aber auch Vergünstigungen wie der Ehrenamtskarte, dem Kompetenzpass für junge Freiwillige, einem besseren Versicherungsschutz für die Engagierten und anderen, zum Teil auch monetären Maßnahmen geführt. Freiwilligenagenturen und andere kommunale Anlaufstellen für Engagementinteressierte haben sich seit ihrer Entstehung in der 80er Jahren explizit für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen eingesetzt, zu deren zentralen Elementen auch diese Anerkennungskultur gehört.

„Ich freue mich, dass sich viele Menschen ehrenamtlich engagieren und dass dieses Engagement auch immer mehr gesellschaftlich gewürdigt wird. Freiwilliges Engagement ist vielseitig – gemeinsam mit Gleichgesinnten Sinnvolles zu tun und dadurch die Welt „im Kleinen" zu verändern."
Kerstin Hainke, Ronald McDonald Haus Berlin-Buch

Was ist nun aber unter diesem etwas schillernden Begriff der Anerkennungskultur zu verstehen? Er entzieht sich einer eindeutigen Definition auch dadurch, dass er manchmal enger im Sinne einzelner Maßnahmen und Instrumente oder eben umfassend im Sinne einer insgesamt wertschätzenden Grundhaltung gegenüber Freiwilligen verstanden wird. Bei der letztgenannten Sichtweise geht es nicht allein um bestimmte anerkennende Instrumente – quasi als „Sahnehäubchen des Engagements" – sondern um eine ganzheitliche Betrachtung, die alle Aspekte guter Freiwilligenarbeit berührt. Dieses Verständnis ist im Übrigen auch im Ansatz des Freiwilligenmanagements wieder zu finden, welches ebenfalls im Zuge der Diskussion um das „neue Ehrenamt" seit Mitte der 1990er Jahre entstanden ist.

Als vorläufige Begriffsbestimmung wird vorgeschlagen, dass es sich um die ganz unterschiedlichen Formen der Wertschätzung und Anerkennung handelt, die zu einer Unterstützung der Eigenmotivation der Engagierten beitragen und damit eine nachhaltige Wirkung bei der Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Engagements entfalten.

Vor dem Hintergrund der Verschiedenheit der Organisationen, Zielgruppen, Themenstellungen usw. sprechen wir bewusst im Plural von Anerkennungskulturen.

Damit sind wir bei einem weiteren Begriff, der in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat: Vielfalt bzw. Diversität oder international Diversity. Ursprünglich als ein Konzept zur Überwindung von Rassismus in den USA kommend, steht Diversity inzwischen allgemeiner für die Herstellung von Chancengleichheit von Gruppen, die wegen bestimmter Merkmale tendenziell benachteiligt werden. Gemeint sind Herkunft oder Ethnie, Geschlecht,

Religion, Alter, Behinderung sowie sexuelle Orientierung. Zum Schutz vor Diskriminierung besteht seit 2006 in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Dies ist ein wichtiger gesellschaftlicher und rechtlicher Schritt, aber natürlich allein noch kein Beleg für die Umsetzung von tatsächlicher Chancengerechtigkeit.
Während das Diversity-Konzept, zumindest als Leitidee, im Bereich des Personalwesens von vielen großen Unternehmen und in der öffentlichen Verwaltung auch vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels bereits teilweise verankert ist (z.B. in der „Charta der Vielfalt"), scheint die Debatte über die „Öffnung des Engagements" in den zivilgesellschaftlichen Organisationen noch nicht sehr weit fortgeschritten. Erst in den letzten Jahren sind Themen wie Inklusion und Teilhabe hier stärker in den Vordergrund gerückt. Es geht, wohl gemerkt, nicht darum diese tendenziell ausgegrenzten Gruppen als „Klientel" zu erreichen, sondern vielmehr als selbst aktiv Mitgestaltende im Engagement zu begreifen und einzubinden. In vielen zivilgesellschaftlichen Organisationen ist noch eine relativ homogene Zusammensetzung der Engagierten anzutreffen, die die Vielfalt der Gesellschaft nur zum Teil widerspiegelt. Nach wie vor ist zudem eine gewisse „Mittelstandslastigkeit" im Engagement festzustellen. Damit dies anders wird, müssen mitunter zunächst Barrieren in den Köpfen überwunden werden, bevor tatsächlich vorhandene Zugangserschwernisse erkannt und abgebaut werden können.
Es spricht für die Offenheit der Stadtgesellschaft von Berlin, dass eine reiche kulturelle Vielfalt nicht nur möglich, sondern auch gewollt ist. Anderseits stellt sie auch eine gewisse Herausforderung dar, wenn wir für ein wirkliches Zusammenleben dieser diversen Gruppen eintreten wollen und nicht nur für ein toleriertes Nebeneinander, welches im ungünstigsten Fall zur Entstehung von Parallelgesellschaften führen kann. Das freiwillige Engagement kann hierbei eine starke integrative Kraft entfalten, wenn es gelingt, Zugänge für möglichst alle Menschen zu schaffen, um die Dinge in die eigene Hand zu nehmen. Leicht gesagt, aber in der Praxis durchaus voraussetzungsvoll.

Bevor aber Schritte zu einer möglichen Weiterentwicklung und Öffnung des Engagements getan werden können, geht es darum, sich ein Bild zu verschaffen, wie es um die Verankerung der Prinzipien Anerkennung und Diversität im Berliner Freiwilligensektor qualitativ bestellt ist. Dazu liegen bisher keine empirischen Erkenntnisse vor. Dies zumindest im Ansatz zu ändern, hat sich das hier präsentierte Vorhaben zur Aufgabe gemacht.

2. Die Untersuchung – Interesse und Verfahren

Von November 2013 bis Juni 2015 führte die Landesfreiwilligenagentur Berlin e.V. in Kooperation mit dem Landesnetzwerk Bürgerengagement ein Projekt zu „Instrumenten der Anerkennung im bürgerschaftlichen Engagement unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Vielfalt“ durch. Dieses Vorhaben wurde von der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales sowie mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt.

Die wesentlichen Elemente sind

- eine theoretische Studie, welche den „Zyklus der Anerkennung“[4] beschreibt,
- die hier vorgestellte qualitative Befragung „Anerkennungskulturen heute – Vielfalt in der engagierten Stadtgesellschaft“ sowie
- eine abschließende Fachveranstaltung auf der die Resultate mit den Akteuren aus der Praxis diskutiert werden.

Im Ergebnis soll das Projekt praxisnahe und auf die Vielfalt der Gesellschaft ausgerichtete Anregungen zum Ausbau der Anerkennungskultur des bürgerschaftlichen Engagements in Organisationen und Institutionen geben. Eine weitere Erwartung ist, dass mit einer vielfältigen und wirkungsvollen Anerkennungskultur die Attraktivität des Engagements weiter wächst, die Rahmenbedingungen insgesamt verbessert und somit das bürgerschaftliche Engagement in der Metropole Berlin nachhaltig gefördert werden kann.

Den Projektverantwortlichen schien es besonders wichtig, mit den für die Freiwilligenarbeit zuständigen Personen aus den Organisationen unmittelbar ins Gespräch zu kommen, um eine hinreichende empirische Basis für mögliche Schlussfolgerungen und Empfehlungen zu schaffen. Dafür wurden insgesamt 70 leitfadengestützte Einzelinterviews mit verantwortlichen Personen (Freiwilligenmanager_innen oder Ehrenamtsbeauftragte) aus in der Mehrzahl (n=54) gemeinnützigen Organisationen, aus einigen Unternehmen sowie von ausgewählten staatlich bzw. kommunal getragenen Stellen geführt. Durch diese Verteilung über die gesellschaftlichen Sektoren hinweg ergaben sich von vornherein unterschiedliche Perspektiven auf die Thematik.

Da es sich bei der Erhebung um einen ausdrücklich praxisorientierten Ansatz handelt, ist das erklärte Ziel keine standardisierte Auswertung mit repräsentativem Anspruch. Vielmehr sollen Erfahrungen aus der bestehenden Praxis der Anerkennung von Freiwilligen und der Berücksichtigung von Aspekten der Diversität in den Organisationen gesammelt und dann in einer vergleichenden Gesamtschau zugänglich gemacht werden. Die daraus ablesbaren Entwicklungstendenzen, Erfolgsfaktoren und mögliche weitere Perspektiven werden den handelnden Akteuren wiederum als Unterstützung ihrer weiteren Tätigkeit zur Verfügung und zur Diskussion gestellt.

[4] Fischer, E., Mattner, A. „Ansprechen –Unterstützen –Beteiligen –Wertschätzen: der Zyklus der Anerkennung im bürgerschaftlichen Engagement“. Berlin, 2014

Grundlage für die Gespräche mit den für die Freiwilligenarbeit Verantwortlichen war ein Interviewleitfaden, der sowohl geschlossene wie offene Fragestellungen enthielt. Folgende Aspekte waren dabei v.a. von Bedeutung:

ZIELGRUPPEN DER FREIWILLIG ENGAGIERTEN

Einsatzbereiche der freiwillig Engagierten

Formen der Ansprache

Menschen mit Migrationshintergrund

Menschen mit Behinderung / Barrierefreiheit

Menschen unterschiedlichen /spezifischen Alters

Geschlechtermischung

Sexuelle Orientierung

Aufgabenbeschreibung der Freiwilligentätigkeit

Matching bzw. Passung von Engagement und Freiwilligen

Ablauforganisation in der Einrichtung / im Projekt

Ansprechpartner / Anleitung für freiwillig Engagierte

Kommunikation mit den Freiwilligen

Qualifizierungsmöglichkeiten für Freiwillige

Beteiligung / Mitbestimmung der Freiwilligen in den Organisation

Formen der Wertschätzung und Anerkennung

Durch die 70 etwa einstündigen Interviews[5] ist eine enorme Datenfülle entstanden, die es galt in geeigneter Weise auszuwerten. Die spezifischen Aussagen und Gesprächsverläufe wurden dazu anonymisiert (abgesehen von den freigegebenen Zitaten), da es nicht um die Bewertung von Einzelorganisationen oder etwa gar ein Ranking von guter Praxis ging, sondern vielmehr um die Herausarbeitung allgemeiner Tendenzen, die über den Einzelfall hinaus eine Relevanz für das gesamte Feld haben können. Dazu war es notwendig, die Befunde zusammenfassend zu betrachten und nach bestimmten Kriterien zu sortieren bzw. zu clustern. Dabei waren sowohl *strukturelle Merkmale* (Organisationsformen, materielle Ausstattung etc.), *inhaltliche Kennzeichen* (Engagementbereiche, Arbeitsweisen etc.) und schließlich natürlich auch die berichteten *konkreten Formen und Instrumente der Anerkennung* selbst von Bedeutung.

Die Herangehensweise an die Befunde ist damit zum einen deskriptiv, indem sie die vorhandenen Strukturen und Arbeitsweisen zunächst beschreibt. Zum anderen hermeneutisch, indem sie die angetroffenen Handlungen und Haltungen in den jeweiligen Kontexten zu verstehen versucht. Und letztlich analytisch, in dem Sinne, dass der Versuch unternommen wird, daraus ein differenziertes Gesamtbild zu erstellen, welches wiederum handlungsleitend für die zukünftige Praxis sein könnte.

Die Erschließung und Darstellung der vorliegenden Ergebnisse in dieser Weise folgt der Überzeugung, dass die unmittelbaren Instrumente und Formen der Wertschätzung – vom einfachen „Dankeschön“, über verschiedene Vergünstigungen bis zu unterschiedlichen Auszeichnungen – nicht isoliert betrachtet werden können, sondern eingebettet sind in den Gesamtkontext der Bedingungen, unter denen das freiwillige Engagement stattfindet. Deshalb erfolgt eine stufenweise Annäherung an die Befunde, an deren Ende diese konkreten Ausdrucksformen beschrieben und erläutert werden.

Die Interviewer_innen sind seitens der Befragten auf eine große Offenheit gestoßen, über die eigene Situation in der Freiwilligenarbeit und auch mögliche Potenziale der Weiterentwicklung zu berichten. Ebenso haben sie ein durchweg hohes Maß an Wertschätzung für die Freiwilligen festgestellt sowie ein Bemühen dieses auch stetig zu vermitteln - in vielen Fällen unter schwierigen materiellen und personellen Bedingungen.

Insoweit sind die Einschätzungen und möglichen Empfehlungen dieser Untersuchung ebenfalls getragen von einer grundsätzlichen Wertschätzung für die in der Freiwilligenlandschaft Berlins Aktiven, die in vielen Fällen selbst ehrenamtlich tätig sind. Wir verbinden dies dennoch mit dem Wunsch, gemeinsam mit allen beteiligten Akteuren weiterhin für bessere Bedingungen im freiwilligen Engagement in dieser Stadt einzutreten.

[5] Die Interviews wurden in der Zeit von April bis Dezember 2014 von Eurydike Fischer, Ariane Mattner und Erik Rahn durchgeführt.

3. Die Organisationen – Sektoren und Themen

Die Spanne der unterschiedlichen Felder in der Freiwilligenarbeit in Berlin ist äußerst weit. Sie reicht von in Traditionen des 19. Jahrhunderts wurzelnden Verbänden wie der Arbeiterwohlfahrt oder der kirchlichen Träger, über bereits seit Jahrzehnten tätige Vereine im Sport und Organisationen im Rettungswesen, von inzwischen etablierten Bewegungen der 1980er Jahre wie etwa den Selbsthilfeinitiativen, bis hin zu relativ neuen Ansätzen von social entrepreneurs[6] wie z.B. dem Berliner Büchertisch oder der Kulturloge. Zudem sind zunehmend auch Unternehmen direkt oder indirekt im Engagement aktiv, da sie sich als corporate citizens[7] begreifen. Außerdem fördert und unterstützt der Staat/das Land bzw. die Kommune nicht nur die zivilgesellschaftlichen Organisationen z.T. durch finanzielle Förderung oder andere Maßnahmen, sondern unterhält in eigener Trägerschaft Anlaufstellen für die Bürgerinnen und Bürger, etwa als Ehrenamtsbörsen auf bezirklicher Ebene. Alle der hier genannten Typen sind auch im Untersuchungssample vertreten, welches damit einen bunten Querschnitt des vorhandenen Spektrums darstellt.
Das freiwillige Engagement ist primär in zivilgesellschaftlichen Organisationen angesiedelt, diese sind ganz überwiegend der eigentliche „Ort“ der bürgerschaftlichen Aktivitäten. Die meisten der 23 Millionen ehrenamtlich Aktiven in Deutschland engagieren sich in einem der mehr als 580.000 Vereine oder in einer der vielen Stiftungen. Eingetragene Vereine machen dabei mit mehr als 90 Prozent den größten Teil der Organisationen des so genannten Dritten Sektors (neben Staat und Wirtschaft) aus. Aber auch jede/r zehnte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte arbeitet in einer Organisation der Zivilgesellschaft.[8]

Der Begriff der Zivilgesellschaft steht dafür, dass die Menschen Anteil nehmen und aktiv in die Gestaltung ihrer Lebenswelt eingreifen. Dabei sind die zugrundeliegenden Motivationen und Interessen sehr vielschichtig. Sie gehen von der eigenen Interessenwahrnehmung, über caritative Beweggründe bis hin zu politischen Ansätzen, die auch in Opposition zu den bestehenden Verhältnissen stehen können. Gemeinsam ist ihnen, dass die Bürgerinnen und Bürger die Dinge selbst in die Hand nehmen, weil sie etwas bewegen wollen oder weil sie Versorgungslücken und soziale Schieflagen in ihrem Umfeld erkennen und die Dinge – zumindest im Kleinen – zum Besseren verändern wollen. Dies geschieht nicht zur Entlastung des Sozialstaats, sondern als wichtiges Korrektiv einer mündigen Bürgerschaft. Gerade Berlin hat mit diesem mitunter auch kritischen Gemeinsinn seine Erfahrungen gemacht, etwa beim Volksentscheid zum Tempelhofer Feld.

[6] Soziales Unternehmertum: unternehmerisches Denken und Handeln zum Wohle der Gesellschaft und zur Behebung gesellschaftlicher Missstände

[7] Unternehmensbürgerschaft: bezeichnet das bürgerschaftliche Engagement in und von Unternehmen, die eine unternehmerische Strategie auf der Basis verantwortungsvollen Handelns verfolgen und sich über ihre Geschäftstätigkeit hinaus als „guter Bürger“ aktiv für die lokale Zivilgesellschaft engagieren.

[8] Krimmer, H., Priemer, J.: ZiviZ – Zivilgesellschaft in Zahlen. Berlin 2013

Dieses lebendige Mitgestalten geschieht in unterschiedlich stark organisierten Netzwerken, Initiativen, Vereinen, Stiftungen und Genossenschaften. Insofern stehen diese Organisationen auch im Rahmen dieser Studie im Fokus und bilden die größte Gruppe der Befragten. Allerdings sind diese Nichtregierungsorganisationen (NRO) selbst wiederum recht unterschiedlich aufgestellt und in diversen Bereichen tätig.

„Ehrenamtliches Engagement ist für unseren Verein essentiell, daher ist die Anerkennung unser Helfer und Helferinnen enorm wichtig."
Marga Nalezyty, Berliner Tafel e.V.

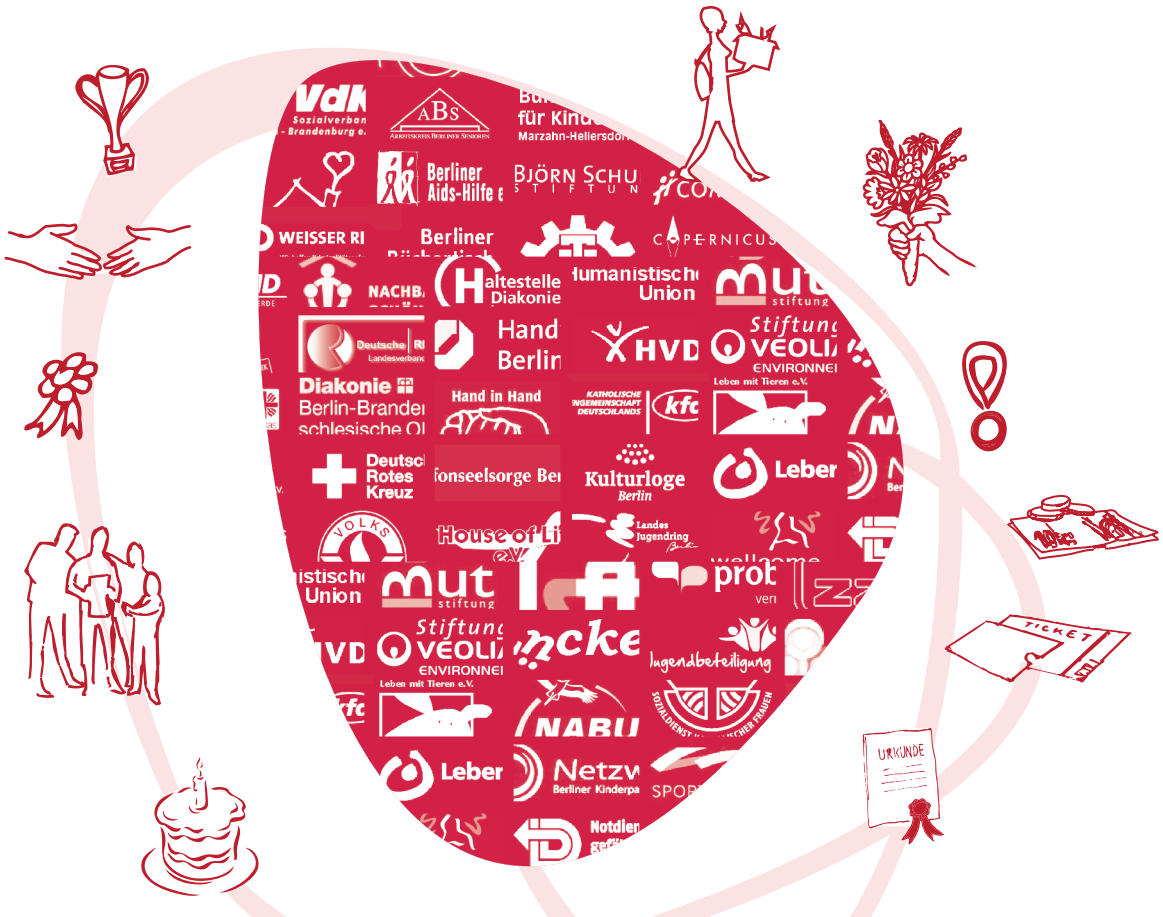
Für die Untersuchung wurde bewusst keine gezielte Auswahl getroffen, sondern auf eine eher zufällige Verteilung der unterschiedlichen Formen und Themenfelder vertraut.

Mitgewirkt an der Befragung haben folgende Nichtregierungsorganisationen:

- ADFC Berlin e.V.
- Aktion Freiheit statt Angst e.V.
- Arbeitskreis Berliner Senioren - ABS
- Berliner Aids-Hilfe e.V.
- Berliner Büchertisch e.V.
- Berliner Fußball-Verband e.V.
- Berliner Tafel e.V.
- Björn Schulz Stiftung
- Blickwinkel e.V.
- BUND Berlin, Projekt Berliner Energie- und Abfallcheck
- Bürgernetzwerk Bildung, VBKI gGmbH
- Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V.
- COMES e. V.
- Copernicus Berlin e.V. (Zusammenwachsen in Europa)
- Deutsche Rheuma-Liga Berlin e.V.
- Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. - Freiwilligenzentrum
- Die Lückenbüßer - Kabarett aus Berlin
- DRK Berlin Südwest Soziale Arbeit, Beratung und Bildung gGmbH
- Drogennotdienst e.V.
- Haltestelle Diakonie
- Hand in Hand Patenschaft e.V.
- Handwerkskammer Berlin
- House of Life e.V.
- Humanistische Union e.V., LV Berlin-Brandenburg
- Humanistischer Verband Deutschlands, LV Berlin-Brandenburg e. V.
- Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands, Bundesverband e.V.
- Koordinierungsstelle des Bündnisses für Kinder Mahrzahn-Hellersdorf
- Kulturloge Berlin - Schlüssel zur Kultur e.V.
- Landesjugendring Berlin e.V.
- Landessportbund Berlin e.V.
- Landesverband Berlin im Naturschutzbund Deutschland e.V. - NABU
- Landesverband Schulischer Fördervereine Berlin-Brandenburg e.V.
- Leadership Berlin - Netzwerk Verantwortung e.V.
- Leben mit Tieren e.V.

- Lebenshilfe e.V.
- Malteser Hilfsdienst e.V.
- Nachbarschaftsheim Schöneberg e.V.
- Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V.
- Probeneo gGmbH
- Ronald McDonald Haus Berlin-Buch (McDonald‘s Kinderhilfe Stiftung)
- Servicestelle Jugendbeteiligung e.V.
- Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Berlin - Offene Sozialarbeit
- Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.
- Stiftung Bürgermut
- Stiftung Naturschutz Berlin
- Stiftung Veolia Environment
- Tagebuch- und Erinnerungsarchiv (TEA) Berlin e.V.
- Technisches Hilfswerk (THW) Ortsverband Steglitz-Zehlendorf
- Telefonseelsorge Berlin e.V.
- Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gGmbH - Freiwilligenmanagement
- Volkssolidarität, Landesverband Berlin e.V.
- Weißer Ring e. V., Landesbüro Berlin
- wellcome Landeskoordination Berlin
- ZeitZeugenBörse e.V.

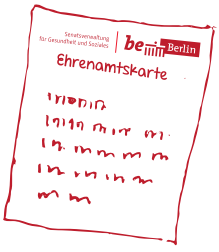
Allein durch diese Auflistung wird schon deutlich, dass es sich nicht nur um verschiedene Arbeitsfelder – vom Sport über die offene Kinder-und Jugendarbeit bis zum Umweltschutz – handelt, sondern gleichzeitig auch innerhalb des zivilgesellschaftlichen Sektors unterschiedliche Organisationsformen – vom eingetragenen Verein über die gemeinnützige GmbH bis zur Stiftung – anzutreffen sind. Bei den Themenfeldern sind damit nahezu alle Bereiche des Engagements im Sample vertreten. Bei den Organisationsformen überwiegt, analog zur realen Verteilung, der eingetragene Verein.



Wie sich zeigen wird, lassen weder die Themenfelder noch die Organisationsform allein eine genaue Differenzierung bezüglich der untersuchten Aspekte zu, sondern diese müssen jeweils im Zusammenhang der spezifischen Organisationskultur gesehen werden.

Wie bereits ausgeführt, ist auch der Sektor Staat im Feld der Engagementunterstützung tätig. Zum Einen sind die unterschiedlichen föderalen Ebenen von Bund, Ländern und Kommunen für die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen verantwortlich, die Einfluss auf die Ausgestaltung der freiwilligen Aktivitäten der Bürgerinnen und Bürger haben. Am direktesten wird dies im kommunalen Raum spürbar, wo sich ohnehin das meiste Engagement praktisch abspielt.

Ein Beispiel für die Aktivitäten der Bundesländer in diesem Zusammenhang ist etwa die Verbesserung der Regelungen zum Versicherungsschutz für freiwillig Tätige. In Berlin fallen z.B. Maßnahmen wie die Internetplattform „bürgeraktiv“ oder der Berliner Freiwilligenpass darunter.
Auch die Bundespolitik nimmt in unterschiedlicher Weise Einfluss, etwa mit dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder durch Modellprogramme wie den Mehrgenerationenhäusern.



Zum Anderen sind die unterschiedlichen staatlichen Instanzen auch in der finanziellen Förderung von Engagementvorhaben aktiv, prägen das Feld also auch in dieser Hinsicht mit. Nicht zuletzt sind verschiedene Maßnahmen vorzufinden, die direkt in Richtung einer stärkeren Anerkennung des Engagements zielen. In Berlin sind hier etwa die Ehrenamtskarte oder die Ehrennadel für besonderes soziales Engagement zu nennen. Darüber hinaus übernehmen Land oder Kommune mitunter auch direkt die Rechtsträgerschaft von Einrichtungen, die im Engagementbereich tätig sind. Insofern schien es angemessen diese Institutionen, zumindest ausschnitthaft, in die Untersuchung einzubeziehen.

Folgende öffentliche Stellen haben an der Befragung teilgenommen:

- Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf, Abt. Bürgerdienste, Weiterbildung, Kultur, Hochbau und Immobilien - Ehrenamt
- Bezirksamt Lichtenberg, Organisationseinheit Sozialraumorientierte Planungskoordination
- Bezirksamt Mitte Ehrenamtsbüro
- Bezirksverordnetenversammlung Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf
- Bezirksverordnetenversammlung Friedrichshain-Kreuzberg
- Bezirksverordnetenversammlung Pankow
- Ehrenamtsbüro Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg
- Konzerthaus Berlin

Erkennbar ist, dass es sich sowohl um parlamentarische Organe der Bezirke als auch um deren Verwaltungseinheiten mit mehr oder minder klar definiertem Auftrag handelt. Zudem ist eine Institution des Kulturlebens vertreten, welche sich in Trägerschaft des Landes Berlin befindet.

Auch Unternehmen sind inzwischen häufiger als Akteure im Feld anzutreffen. Dies geschieht nicht nur mittels einer Unterstützung durch Spenden für soziale Anliegen oder durch Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, sondern zunehmend auch durch eigene Aktivitäten und Projekte. Ein Ausdruck einer sich wandelnden Haltung und der Einsicht, dass Unternehmen nicht nur ihrer eigenen Mitarbeiterschaft, ihren Lieferant_innen und der Umwelt gegenüber eine gesellschaftliche Verantwortung haben, sondern auch das soziale Umfeld ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit positiv mitgestalten können.

- Anerkennung liegt in der grundsätzlich positiven Haltung des Unternehmens zum freiwilligen Engagement
- Unterstützung bei der Realisierung von Aktionen,
- Freistellung der Mitarbeiter für die Organisation eines Engagements

„Das Besondere und Schöne am Engagement unserer Mitarbeitenden ist, dass sie selbst Vorschläge für die Förderung von sozialen Projekten und Einrichtungen machen können und sich aktiv einbringen. Dies unterstützen wir als Berliner Bank gern, da es Teil unserer Unternehmensphilosophie ist, gesellschaftliche Verantwortung vor Ort zu übernehmen."
Cornelia Reichel, Berliner Bank Niederlassung der Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG

Deshalb wurden folgende Unternehmen ebenfalls in die Befragung mit einbezogen:

- Berliner Bank Niederlassung der Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG
- Berliner Sparkasse
- Berliner Stadtreinigungsbetriebe
- Berliner Wochenblatt Verlag GmbH
- BIQ Beschäftigung, Integration, Qualifizierung gGmbH
- idealo internet GmbH
- ImmobilienScout24 (Immobilienportal der Immobilien Scout GmbH)
- orangeblue relations GmbH

Damit sind sowohl große Unternehmen, mittelständische Betriebe, als auch neuere „start-ups" in der Untersuchung vertreten. Diese sind in ganz unterschiedlichen inhaltlichen Bereichen des Engagements aktiv. Primär handelt es sich bei den vorgefundenen Ansätzen um corporate volunteering, also die Unterstützung des Engagements der eigenen Mitarbeiter_innen. Dieses wird zum Teil eigeninitiativ, zum Teil aber auch in Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Organisationen umgesetzt.

„Als Unternehmen unterstützen wir verschiedene Formen des bürgerschaftlichen Engagements. Uns geht es dabei um die Sensibilisierung für gesellschaftliche Anliegen und auch die Entwicklung unserer Unternehmenskultur. Für unsere engagierten Mitarbeitenden liegt die größte Anerkennung in dem sozialen Tun selbst".
Mareen Walus, CSR Management, Immobilien Scout GmbH

„Wir sind begeistert von der Idee, sich für andere einzusetzen. Für unsere Kunden, für unsere Familien und für viele Bereiche, in denen wir gesellschaftliche Verantwortung übernehmen können. Das ist eine wichtige Haltung von orangeblue, die von allen Mitarbeitern ganz selbstverständlich mitgetragen wird: wir tun es einfach."
Antje Meyer, orangeblue relations GmbH

4. Die Rahmenbedingungen – Strukturen und Ressourcen

Es liegt auf der Hand, dass die in den verschiedenen gesellschaftlichen Sektoren angesiedelten Organisationen und Institutionen auch ganz unterschiedliche Ausgangsbedingungen haben. Die gilt natürlich insbesondere in der Unterscheidung der Aktivitäten von Nichtregierungsorganisationen, von den Unternehmensinitiativen und den staatlichen Einrichtungen. Aber auch innerhalb der jeweiligen Sektoren sind durchaus Unterschiede festzustellen. Dabei geht es um Motive, Haltungen, Handlungslogiken, Traditionen, Organisationskulturen, materielle Bedingungen, Personalsituationen usw.
Grundsätzlich ist die Sichtweise auf das Engagement im starken Maße davon abhängig, aus welchem organisatorischen, kulturellen, materiellen und ideellen Hintergrund heraus es erbracht wird. Dies gilt auch innerhalb der Zivilgesellschaft, deren Vielfalt auch auf struktureller Ebene besonders groß ist. Umso mehr ist dies der Fall, wenn wir das Feld über die Sektoren hinweg betrachten.
Es erscheint deshalb in dem hier betrachteten Zusammenhang der Anerkennungskultur(en) wenig sinnvoll, eine allgemeingültige Definition aufzustellen, sondern vielmehr zielführender, die unterschiedlichen Ausprägungen in die jeweiligen Kontexte einzuordnen und zu verstehen. Davon ausgehend wären dann die verbindenden Elemente kenntlich zu machen.
Bei den zivilgesellschaftlichen Organisationen fällt auf, dass eine erhebliche Differenz hinsichtlich der bereits genannten Aspekte vorhanden ist und sie insbesondere bezüglich ihrer strukturellen Voraussetzungen erhebliche Unterschiede aufweisen. Wir finden die großen Wohlfahrtsverbände (Caritas, DRK, Diakonie u.a.), Gliederungen weiterer mitgliederstarker Vereinigungen (BUND, Malteser, Sozialverband VdK, Landessportbund u.a.), mittlere und bereits langjährig etablierte Vereine (Berliner Tafel, Telefonseelsorge, Berliner Aids-Hilfe, Unionhilfswerk u.a.) und eher kleinere Strukturen (Leben mit Tieren, Leadership Berlin - Netzwerk Verantwortung, Stiftung Bürgermut, Hand in Hand Patenschaft u.a.). Auch sind einige Initiativen dabei, die mit sehr geringer struktureller Verankerung arbeiten (Tagebuch- und Erinnerungsarchiv, Comes, Copernicus u.a.)

Die Grobeinteilung entlang dieses Merkmals der Größe bzw. der Anbindung an eine starke Hintergrundorganisation könnte ein mögliches Kriterium sein, die Zugänge der Beteiligten zu eigenen oder von Dritten bereitgestellten Ressourcen erleichtert oder erschwert.

Einher geht damit bei den materiell schwächer Aufgestellten mitunter eine gewisse Unsicherheit über die künftige Perspektive der Projektarbeit und somit eine tendenziell geringere Nachhaltigkeit der eigenen Aktivitäten. So gaben z.B. insbesondere die eher kleineren Organisationen an, dass sie unzureichenden Zugang zu Qualifizierungsangeboten haben. Dies ist jedoch ausdrücklich kein Hinweis auf ein geringeres Problembewusstsein beim Thema Anerkennung, sondern kann vielmehr ein objektives Hindernis sein, welches der Umsetzung der als wichtig erkannten Maßnahmen im Weg steht.

Die materielle Ausstattung scheint also ein wesentliches Moment zu sein und damit verbunden auch die personelle Situation in der jeweiligen Einrichtung.

Also die Frage: ist hauptamtliches Personal vorhanden, welches die Koordination der Freiwilligenarbeit mit einem bestimmten Zeitbudget versehen professionell betreiben kann oder nicht? Damit soll nicht gesagt sein, dass eine gute Unterstützung der Freiwilligenarbeit per se nicht auch von Ehrenamtlichen geleistet werden kann. Jedoch zeigen die Erfahrungen der Befragten immer wieder, dass die Verantwortlichen schnell an ihre Grenzen stoßen, wenn nicht bestimmte Zeitressourcen verlässlich für diesen Bereich eingesetzt werden können. Die verbindliche Verankerung der Funktion der Freiwilligenkoordination ist in diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung. Diese ist bei weitem nicht bei allen Befragten der Fall, so dass sich hier ein mögliches Kennzeichen für die mehr oder weniger vorhandene qualitative Absicherung der Umsetzung von Anerkennungskultur zeigt.

„Je besser die hauptamtliche Unterstützung und Fachlichkeit ist, desto qualifiziertere und kontinuierlichere Aufgaben können Freiwillige übernehmen und dadurch Erfolgserlebnisse haben."
Anette Lahn, Berliner Aids-Hilfe e.V.

Und schließlich lässt sich auch das Merkmal der unterschiedlichen Organisationskultur ausmachen. Diese ist jedoch ungleich schwieriger zu definieren, da es sich um ein „weiches" Kriterium handelt. Auch in tradierten, großen Organisationen sind „moderne" Ansätze zu finden, die Unterscheidung in „neues" vs. „altes" Ehrenamt ist offensichtlich nicht weiterführend. Jedoch sind, wie sich bei der Beschreibung der einzelnen Instrumente zeigen wird, bestimmte Maßnahmen (Auszeichnungen, Ehrungen) in einigen Organisationstypen wichtiger, während Formen der Partizipation und Mitbestimmung in anderen wiederum mehr Bedeutung haben. Damit ist allerdings nicht grundsätzlich eine Aussage über die Qualität oder Tauglichkeit der jeweiligen Instrumente getroffen, sondern eher eine Zuordnung zu einem spezifischen Milieu verbunden, welches dann auch für bestimmte Freiwillige mehr oder weniger attraktiv ist.
Die hier aufgezeigten Merkmale laufen zum Teil „quer" zueinander, d.h. dass die Größe der Organisation noch kein Beleg für die Spezifik der dort tatsächlich praktizierten Anerkennungskultur ist. Auch die zur Verfügung stehenden Ressourcen allein lassen einen solchen Rückschluss nicht zu. In der Verbindung der verschiedenen Faktoren wird jedoch eine gewisse Tendenz erkennbar.

Je besser die grundsätzliche Absicherung der Einrichtung oder der Initiative ist, desto eher bestehen Freiräume, sich regelhaft und verbindlich um die Fragen der Anerkennungskultur zu kümmern.

Dort hingegen, wo die Ausstattung prekär oder dauerhaft unzureichend ist, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass die Verantwortlichen dieser Aufgabe nicht die notwendige Aufmerksamkeit widmen können. Diese mitunter schwierige Situation, die den Befragten durchaus bewusst ist, wird oft mit noch stärkerem Einsatz kompensiert. Die Begleitung der Freiwilligen ist in solchen Initiativen sehr personengebunden, damit besteht auch die Gefahr eines Ausbrennens dieser Schlüsselfiguren. Es entstehen zum Teil fragile Gebilde, deren Nachhaltigkeit und dauerhafte Bindungswirkung für die Freiwilligen fraglich werden kann.

Öffentliche Würdigung von bürgerschaftlichem Engagement

- Medaille und der Urkunde im festlichen Rahmen
- Laudatio
- für jede Person, die für ihr langjähriges, bürgerschaftliches Engagement geehrt wird, viel Zeit für die Recherche nehmen
- ausführlich auf das individuelle Engagement, die Tätigkeit und den Lebensweg eingehen

Umgekehrt sind bei guten materiellen und personellen Bedingungen manchmal eher ritualisierte Formen der Anerkennung anzutreffen, die zumindest für manche Freiwillige, insbesondere neu hinzugekommene, weniger attraktiv erscheinen. Die persönliche Bindung an bestimmte Personen kann mit der Größe der Organisation verloren gehen, dies trifft allerdings keineswegs überall zu.

Insofern gibt es hier (leider) kein allgemeingültiges Erfolgsrezept. Vielmehr bedarf es immer einer klugen Abwägung der notwendigen professionellen Verankerung der Anerkennungskultur als Teil eines definierten Arbeitsbereichs mit einer glaubwürdigen und authentisch gelebten Praxis der handelnden Personen. Dies legen zumindest die Aussagen der Befragten nahe.

Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf, Abt. Bürgerdienste, Weiterbildung, Kultur, Hochbau und Immobilien - Ehrenamt : Dankeschönveranstaltung im Wintergarten Varieté

Foto: Raimund Müller

5. Die Anerkennung – Formen und Instrumente

Die Vielfalt der Organisationen spiegelt sich auch in der Fülle der Formen und Instrumente der Anerkennung wider. Grundsätzlich können darunter in dem eingangs beschriebenen weiten Sinne alle Maßnahmen verstanden werden, die zu einer dauerhaften Bindung der Freiwilligen an die Organisation beitragen.

„Anerkennung und Wertschätzung sind die wichtigsten Elemente der Förderung nachhaltigen bürgerschaftlichen Engagements."
Christine Fidancan, Ehrenamtsbüro Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg

Diese gehen von der gezielten Ansprache im Rahmen einer angemessenen Öffentlichkeitsarbeit, über die sorgfältige Beratung vor Aufnahme der Tätigkeit, zu einer dem Engagement entsprechenden Begleitung durch Qualifizierung und Möglichkeiten zur Reflektion, der Gelegenheit zum Austausch untereinander und zur Mitgestaltung des Engagements, bis hin zu den verschiedenen Zeichen der unmittelbaren Wertschätzung selbst. Diese Kategorien sollten allerdings nicht instrumentell verstanden werden, sondern müssen eingebettet sein in eine grundsätzlich wertschätzende Haltung gegenüber den Freiwilligen, die sich in allen Belangen der Zusammenarbeit niederschlägt. Nur dann kann die jeweilige Handlung oder Maßnahme von diesen als „echt" erlebt werden.

„Wie sich ein Ding anlässt, so wächst sich´s aus. – Das schönste Programm nützt uns nichts, wenn nicht der echte, lebendige Geist hinein gelegt wird."
Karin Manke-Hengsbach, Tagebuch- und Erinnerungsarchiv Berlin e.V.

Im Grundsatz scheint dies bei den allermeisten hier befragten Personen auch der Fall zu sein. Durchgängig wird der Rang des freiwilligen Engagements prinzipiell als „sehr hoch" eingeschätzt. Es wird wahlweise als „wertvoll", „unbezahlbar" oder „unersetzlich" bezeichnet. Manche Koordinator_innen sprechen sogar von „ihren" Freiwilligen. Fast durchweg werden jedenfalls eine starke Bindung und ein hohes Maß an persönlichem Einsatz der Beteiligten deutlich. Es besteht also zunächst einmal ein grundlegender Konsens darüber, dass es sich bei der Freiwilligenarbeit um eine wichtige Thematik handelt, für die Zeit und Energie eingesetzt werden muss. Dennoch sind Unterschiede feststellbar, die für die Praxis durchaus ihre Relevanz haben können. Die folgende Einordnung stellt den Versuch dar, die berichteten Handlungsweisen und die ihnen zugrunde liegenden Logiken systematisch zu verstehen. Sie lassen sich folgenden Kategorie zuordnen.

Wege der Gewinnung

Jede Organisation, die Freiwillige gewinnen will, muss sich zunächst klar darüber sein, was sie selbst inhaltlich erreichen will und welche Rolle die Freiwilligenarbeit dabei spielt. Welche Bedeutung hat diese im Gesamtspektrum der eigenen Tätigkeiten und Aktivitäten? Wie ist sie in der Agenda, im Leitbild, in den Statuten verankert?

Die Untersuchung ergibt hier kein eindeutiges Bild, sondern eine große Varianz bei der Formulierung und Beschreibung der Organisationsziele. Es sind sowohl sehr präzise Definitionen anzutreffen, als auch eher offene, um nicht zu sagen vage Umschreibungen.

Es wird wohl mitunter davon ausgegangen, dass das eigene, anerkanntermaßen „gute Anliegen“ quasi selbsterklärend sei und somit keiner genaueren Erläuterung bedarf.

Diese Haltung gibt es sowohl in großen Organisationen, deren Ziele zumeist auf einer höheren Ebene festgelegt werden und die oft keinen unmittelbaren Einfluss auf die tatsächliche Arbeit der Freiwilligen vor Ort haben müssen. Ebenso aber auch bei sehr kleinen Einheiten, die „für ihre Sache brennen“ und vielleicht manchmal die Bedeutung der Kommunikation ihres Anliegens unterschätzen oder schlichtweg die notwendigen Ressourcen dafür nicht aufbringen können. Dazwischen bewegen sich Organisationen mit offenbar konzeptionell gut durchdachten Ansätzen, die einen eher an Managementmethoden orientieren Arbeitsstil pflegen. Dieser wird im Übrigen auch nicht in Gegensatz zu einer wertschätzenden Grundeinstellung gesehen, sondern basiert in den betreffenden Fällen eher auf einer stärker reflektierten Haltung gegenüber dem eigenen Tun. Dazu kann eine gewisse professionelle Distanz durchaus hilfreich sein. Diese setzt wiederum entsprechende fachliche Kompetenz und ein Arbeitsumfeld voraus, welches diesen Freiraum auch ermöglicht.

Bemerkenswert in diesem Zusammenhang ist, dass eine relevante Anzahl der befragten Einrichtungen auch über die tiefere Bedeutung der Freiwilligenarbeit in der eigenen Organisation nur bedingt Auskunft geben kann. Zwar wird sie fast durchweg als generell „wichtig“ eingeschätzt, es kann jedoch mancherorts nicht genau benannt werden, warum dies so ist. Ein Erklärungsansatz dafür wäre, dass das Engagement als so selbstverständlich und elementar angesehen wird, dass es nicht weiter hinterfragt wird.

Es kann aber auch sein, dass das jeweilige inhaltliche Ziel der Organisation – der Schutz der Umwelt, die Sorge um benachteiligte Kinder und Jugendliche, die Hilfe für ältere Menschen – alles andere überlagert. Das Kernanliegen verstellt gewissermaßen den Blick, so dass keine freien Kapazitäten für eine planvolle und zielorientierte Freiwilligenarbeit mehr bestehen. Dies ist zwar nachvollziehbar, zumal wenn die vorhandenen Ressourcen beschränkt sind. Vor dem Hintergrund aber, dass viele Organisationen sehr weitgehend oder sogar ausschließlich mit Freiwilligen arbeiten, ist dies jedoch kritisch zu betrachten. Das Engagement ist nämlich nicht Mittel zum Zweck, sondern der eigentliche Motor der Aktivitäten. Eine zusätzliche Internetrecherche hat ergeben, dass in manchen Fällen auf den Homepages der Organisationen kaum Hinweise zur Bedeutung der Freiwilligenarbeit gegeben werden. Dies ließe sich, rein praktisch, eigentlich mit relativ geringem Aufwand beheben. Voraussetzung dafür ist allerdings der hier angesprochene Prozess der bewussten Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeit.

Checkpunkt
Die Organisation hat ein kommunizierbares Leitbild. Es enthält Aussagen zur Bedeutung der Freiwilligenarbeit für die Organisation.

Sind die Ziele der Organisation geklärt, fällt auch die Ansprache bestimmter Zielgruppen leichter. Nicht jede der befragten Einrichtungen kann freilich präzise beschreiben, welche Gruppen sie eigentlich erreichen will. So ist mitunter die Rede von „allen, die sich engagieren wollen“.

„In der THW-Familie ist jeder willkommen, der anderen Menschen in der Not helfen will“.
Detlef Wendler, Technisches Hilfswerk, Ortsverband Steglitz-Zehlendorf

Wohlwollend betrachtet, könnte dies für eine bewusst große Offenheit der betreffenden Initiativen stehen. Es liegt aber auch der Gedanke nah, dass den Verantwortlichen manchmal nicht ganz klar zu sein scheint, an wen sich ihr Angebot zur Mitwirkung genau richtet. So eine ungezielte Ansprache kann zu falschen Erwartungen auf Seiten der Engagementwilligen wie auch bei den Organisationen führen. Es spricht deshalb einiges dafür, diesen Klärungsprozess voran zu stellen. Im Ergebnis fiele es dann auch leichter eine angemessene Aufgabenbeschreibung der Freiwilligentätigkeit zu erstellen.

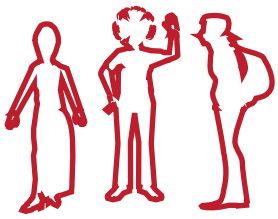
Checkpunkt
Eine Aufgabenbeschreibung enthält Aussagen zur Zielgruppe, zu Anforderungen an die Freiwilligen, zu Tätigkeitsbereichen, zu Gestaltungsmöglichkeiten und zu möglichen Einschränkungen.

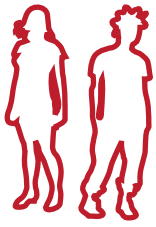
Und hier kommen die Aspekte von Diversity wieder ins Spiel. Wer nicht angesprochen wird, fühlt sich nicht gemeint! Es können allein schon sprachliche Hürden bestehen, so dass z.B. manche Menschen mit Migrationshintergrund, selbst bei vorhandenem Interesse, den Zugang zum Engagement nicht finden. Die möglicherweise gut gemeinte „Offenheit“ der Organisation führt damit unter Umständen ungewollt zu Ausgrenzungen. In ähnlicher Weise kann dies auch auf die anderen Diversitity-Kriterien anwendet werden. Werden die Geschlechter in gleicher Weise zur Mitarbeit eingeladen? Sind unterschiedliche oder bestimmte Altersgruppen im Fokus? Haben auch Behinderte die Möglichkeit zur Mitwirkung? Werden Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung überhaupt wahrgenommen und angesprochen?

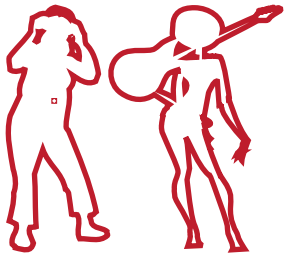
Im Zuge der Befragung stellte sich heraus, dass die hier genannten Kriterien für viele Organisationen entweder bislang überhaupt keine Rolle spielen oder aber als nachrangig bzw. „unwichtig“ betrachtet werden.

Insofern erscheint das Konzept der Antidiskriminierung diverser Gruppen bisher nur partiell in den zivilgesellschaftlichen Einrichtungen angekommen zu sein.

Hierzu reicht es eben nicht aus, die eigene Vorurteilslosigkeit zu reklamieren, sondern es bedarf zunächst eines Prozesses der bewussten Auseinandersetzung mit der bisherigen Ansprachepraxis und der Überprüfung von möglichen „blinden Flecken“. Vor diesem Hintergrund wird dann auch für die Beteiligten deutlicher, welche spezifischen Gruppen sie gezielt ansprechen wollen und welche eventuell bislang unbewusst ausgegrenzt werden. Es versteht sich, dass es auch inhaltliche Kriterien geben kann, die an die jeweilige Aufgabe gebunden sind, die also bestimmte Kompetenzen und Erfahrungen voraussetzen. Nicht alle Tätigkeiten sind auch für jede oder jeden geeignet. Es geht vielmehr darum herauszufinden, ob es implizite Diskriminierungen gibt, die dem Prinzip der Gleichbehandlung entgegen stehen.







Checkpunkt
Die Organisation berücksichtigt Merkmale der Vielfalt von Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung und sexueller Orientierung bei der Ansprache von Freiwilligen. Sie ist grundsätzlich offen für unterschiedliche Gruppen.

Vor dem Hintergrund eines solchen Klärungsprozesses kann die Öffentlichkeitsarbeit der Freiwilligenorganisation wirkungsvoller gestaltet werden. In der berichteten Praxis wird eine Vielfalt von verschiedenen Kommunikationswegen und Ansprachemöglichkeiten genutzt. Die Palette geht von der Direkt-Ansprache bei Veranstaltungen und Freiwilligenbörsen, Veröffentlichungen, von Broschüren und anderen Materialien, intensiver Pressearbeit bis hin zu eigenen Kampagnen. Manche Aktivität davon ist natürlich wiederum budgetabhängig. Jedoch entsteht der Gesamteindruck, dass sich die meisten Organisationen auch davon losgelöst der Bedeutung einer guten bzw. angemessenen Öffentlichkeitsarbeit sehr bewusst sind.

Insbesondere die elektronischen Medien haben hier deutlich an Bedeutung gewonnen, auch wird verstärkt mit den Sozialen Netzwerken gearbeitet. Nahezu jede befragte Einrichtung oder Organisation verfügt über eine eigene Internetpräsenz. Die beschriebenen Anspracheformen unterscheiden sich jedoch erheblich. Während manche Organisationen augenscheinlich eine nach professionellen Maßstäben ausgerichtete Kommunikationsstrategie haben und vielfältige Methoden anwenden, setzen andere eher auf die klassische „Mund-zu-Mund-Propaganda“. Beides kann seine Berechtigung haben und schließt sich keineswegs gegenseitig aus. Der technische oder materielle Aufwand allein sagt noch nicht unbedingt etwas über die Qualität der jeweiligen Öffentlichkeitsarbeit aus. Entscheidend ist vielmehr, ob die wesentlichen Anliegen transportiert werden und diese die definierten Adressat_innen auch erreichen. Schwierig stellt sich für manche Befragten dar, die Presse für ihre Themen zu interessieren; dies wird oft als Herausforderung beschrieben.

Insgesamt ist also eine große Fülle an unterschiedlichen Formen der Kommunikation anzutreffen, die für ein hohes Maß an Professionalität bei vielen Einrichtungen spricht. In Einzelfällen bestehen jedoch nur relativ wenige Erfahrungen mit dieser Thematik, eventuell aber auch hier wieder wegen unzureichender Ressourcen. Gerade einige eher traditionelle Verbände klagen über einen gewissen Nachwuchsmangel oder „Überalterung“. Ein Ansatzpunkt könnte in diesen Fällen sein, im Bereich der Außendarstellung aktiver zu werden und damit öffentlich stärker sichtbar zu sein. Hier darf noch Potenzial bei der Ansprache bestimmter Gruppen vermutet werden.

Checkpunkt
Die Öffentlichkeitsarbeit der Organisation basiert auf formulierten Zielen und die Zielgruppen sind definiert.

Rolle der Begleitung

Die Bedeutung einer guten und kontinuierlichen Begleitung der Freiwilligen ist allen befragten Koordinator_innen weitgehend bewusst. Dieser Prozess beginnt im Grunde bereits bei der Beschreibung der jeweiligen Aufgaben (s.o.).

Sobald die Interessierten den Weg zur Organisation gefunden haben, gilt es eine gute Passung zwischen den Wünschen und Fähigkeiten der engagementbereiten Menschen einerseits und den Anforderungen der Einrichtung sowie der spezifischen Aufgabe andererseits herzustellen. Sofern die Freiwilligen über eine Freiwilligenagentur vermittelt worden sind, ist ein Teil des Prozesses bereits extern geleistet worden, denn diese haben sich u.a. die passgenaue Beratung und Vermittlung von Freiwilligen zur Aufgabe gemacht. Diese Form der Zusammenarbeit nutzen sehr viele der befragten Organisationen, auch im Rahmen der Freiwilligenbörse, die es seit einigen Jahren in Berlin gibt. Allerdings werden dennoch die meisten Freiwilligen direkt angesprochen und erreicht. Insofern ist das Matching vielfach Aufgabe der Organisationen selbst, die dafür unterschiedliche Methoden einsetzen.

Der regelmäßige gemeinsame Austausch und das positive Feedback des Einsatzortes ist wichtiger als kleine Geschenke.

„Wir suchen und probieren so lange, bis das Engagement und die Aufgaben zueinander passen."
Karin Lehmann, COMES e. V.

Die Spanne reicht dabei von einem zwanglosen Einzelgespräch mit den Koordinator_innen, einer ausführlichen Beratung in der Gruppe der bereits aktiven Freiwilligen, die zum Teil über die Aufnahme mitentscheiden, bis hin zu elaborierten Verfahren im Sinne einer echten Auswahl nach vorher festgelegten Kriterien. Es ist naheliegend, dass die Anforderungen bei komplexeren oder verantwortungsvolleren Tätigkeit steigen und einen höheren Anspruch an die Freiwilligen stellen. Während einfache Aufgaben tendenziell allen Interessierten offenstehen, sind bestimmte Tätigkeiten an bereits vorhandene Kompetenzen gebunden oder zumindest an die Bereitschaft, diese in mitunter längeren Qualifizierungen bzw. einer regelrechten Ausbildung zu erwerben. Beispiele hierfür sind die Telefonseelsorge, die die (erfolgreiche) Teilnahme an einer einjährigen Ausbildung zur Bedingung macht oder auch das THW, wo bestimmte technische Fertigkeiten zwingend erworben werden müssen. Es kann also zu recht unterschiedliche Verfahren geben, die sich nach der jeweiligen Aufgabenstellung und den konkreten Anforderungen richten. Dieser Prozess ist jedoch keine „Einbahnstraße", sondern muss auch die Interessen der Freiwilligen berücksichtigen.

Checkpunkt
Die Organisation hat einen Prozess zur Aufnahme von Freiwilligen definiert. Dieser sollte klären, welche gegenseitigen Erwartungen bestehen und wie die Bedingungen der Zusammenarbeit gestaltet sind.

Die Frage der persönlichen Begleitung ist in den Organisationen und Projekten überwiegend sehr offen gestaltet bzw. oftmals ungeregelt. Während nur bei einer deutlichen Minderheit der Befragten die betreffenden Prozesse klar definiert sind und einem bestimmten verbindlichen Ablauf folgen, trifft dies für die Mehrheit bisher nicht zu.

Es wird vielfach der eigenen Intuition und Erfahrung vertraut, z.B. ist die Dokumentation der Erstgespräche oder gar eine schriftliche Vereinbarung mit dem Freiwilligen eher selten der Fall. Ebenso wird zwar meistens angegeben, dass es eine feste Ansprechperson für die Freiwilligen gibt, regelmäßige Gespräche sind jedoch eher die Ausnahme. Das heißt natürlich nicht, dass keine Kommunikation stattfindet. Viele Interviewpartner_innen zeigen eine hohe Bereitschaft sich den möglichen Fragen und Sorgen der Freiwilligen zu widmen, auch außerhalb der „üblichen Bürozeit".

„Neben regelmäßigen Treffen zum Austausch mit den Aktiven, sind die informellen Gespräche zwischendurch besonders wichtig. Gerade durch den direkten persönlichen Austausch fühlen sich Engagierte in ihrer Tätigkeit geschätzt, wahr- und ernst genommen."
Tobias Quast, BUND Berlin, Projekt Berliner Energie- und Abfallcheck

„Wir sind gut vernetzt und haben gute, enge Kontakte zu unseren Freiwilligen und immer eine offene Tür für sie."
Tanja Weisslein, Lebenshilfe e.V.

Allerdings läuft dies oft „en passant" ab und weniger häufig in verbindlichen Strukturen. Eine regelhafte persönliche Begleitung der Engagierten ist somit vielfach nicht gegeben. Interessanterweise ist dies auch in den befragten Unternehmen anzutreffen, die aus ihrem Kerngeschäft sicher deutlich häufiger strukturierte Prozesse gewohnt sind.

Checkpunkt
Die Organisation bietet den Freiwilligen eine kontinuierliche persönliche Begleitung an. Hierzu gibt es eine feste Ansprechperson.

Im Gegensatz dazu scheint die fachliche Anleitung in den Organisationen eine wesentlich stärkere Verankerung zu haben. Fast alle Befragten berichten von klaren Festlegungen hierzu und regelmäßigen Teamsitzungen oder Besprechungen. Es sind praktisch keine Ausnahmen davon festzustellen. Dies ist nicht weiter verwunderlich, da es den meisten – Hauptverantwortlichen wie Freiwilligen – „um die Sache geht". So lautet jedenfalls die häufig geäußerte Aussage. Hintergrund dafür ist sicher die hohe Bedeutung des jeweiligen Anliegens des Projekts oder der Initiative. Diese ist der Kern des gemeinsamen Tuns und wird von vielen Befragten auch deshalb als „die wesentliche Form der Anerkennung" bezeichnet. Das heißt, in der erfolgreichen Umsetzung der gemeinschaftlichen Aufgabe liegt nach dieser Anschauung der eigentliche „Lohn der Tätigkeit".

„Die Menschen, die sich beim Weißen Ring engagieren, tun dies der Sache wegen. Die größte Wertschätzung liegt in der Anerkennung durch die Betreuten, um die sich die Ehrenamtlichen kümmern".
Gisela Raimund, Weißer Ring e. V., Landesbüro Berlin

„Anerkennung wird vor allem durch die Erfolge der Paten-Kinder erlebbar. Anerkennung entsteht durch die Tätigkeit an sich: Die erlebbaren Erfolge in der Förderung und Unterstützung von Kindern."
Ricarda Weller, Hand in Hand Patenschaft e.V.

Checkpunkt
Die Organisation trägt Sorge, dass alle Freiwilligen die notwendige fachliche Begleitung erhalten. Dafür steht fachlich qualifiziertes Personal zur Verfügung.

Diese fachliche Begleitung ist als kontinuierlicher Prozess zu verstehen, der auch konkrete und weitergehende Qualifizierungsmöglichkeiten für Freiwillige umfasst. Das Angebot solcher Bildungsmaßnahmen differiert sehr stark, von den bereits beschriebenen Fällen einer regelrechten Ausbildung, zu einer stufenweisen Weiterbildung, bis hin zu Organisationen, die solche Maßnahmen zwar für sinnvoll erachten, diese aber bislang nicht umsetzen können. Es sind allerdings auch vereinzelt Berichte zu verzeichnen, die auf ein wenig ausgeprägtes Problembewusstsein in dieser Hinsicht schließen lassen.
Nicht für jede Tätigkeit sind, wie gesagt, die Anforderungen gleich hoch, so dass sich ein solches Angebot an dem tatsächlichen Bedarf orientieren sollte. Vielfach könnten dafür auch in Kooperation gemeinsame Ressourcen genutzt werden.

Checkpunkt
Die Organisation bietet Qualifizierungsmöglichkeiten für Freiwillige an. Diese sind auf den konkreten Bedarf abgestimmt.

Bedeutung von Mitgestaltung
Es wird im aktiven Handeln nicht nur ein bestimmtes Projekt angepackt oder einem spezifischen Interesse nachgegangen, sondern gleichzeitig auch Gemeinschaftlichkeit hergestellt. Es zeichnet das freiwillige Engagement gerade aus, dass es in aller Regel in organisierter Form mit Anderen zusammen ausgeübt wird. Nicht zuletzt deshalb bringen sich viele Menschen ein. Sie wollen sowohl einen Beitrag zum Gemeinwohl leisten, als auch selbst Gemeinsinn erleben. Es ist wichtig, dieses Bedürfnis im Auge zu behalten.

„Da wir alle freiwillig engagiert sind, ist uns eine gute und positive Stimmung in unserer Zusammenarbeit sehr wichtig."
Andreas Kessel, Landesverband Schulischer Fördervereine Berlin-Brandenburg e.V.

„Unsere Anerkennungskultur orientiert sich an den Maltesern als Gemeinschaft und den jeweiligen Zielgruppen – weil, Malteser ist man nicht allein!"
Gereon Schomacher, Malteser Hilfsdienst e.V.

„Wir sorgen für eine soziale Einbindung der freiwillig Engagierten, die zu einem Wir-Gefühl führen soll."
Gerda Kanzleiter, ZeitZeugenBörse e.V

Die befragten Organisationen sind überwiegend sensibel für dieses legitime Interesse an Gemeinschaftlichkeit, welches sich in dieser speziellen Art nur im Engagement vermittelt, in Unterscheidung etwa zur persönlichen Freizeitgestaltung. Insofern geht es auch nicht um eine „Bespaßung" der Freiwilligen, sondern um die Schaffung von Formen der Zusammengehörigkeit und

Mitgestaltung der Aufgaben. Viele Engagierte wollen inzwischen nicht mehr einfach nur mitmachen, sondern auch mitwirken oder noch weitergehend mitbestimmen.

„Ich bin beeindruckt, mit wie viel Herzblut unsere Mitarbeiter beim Ehrenamtsmonat aktiv waren. Das hat uns gezeigt: Wenn Mitarbeiter selbst bestimmen können, wofür sie Gutes tun wollen, motiviert sie das gleich doppelt."
Kerstin Hüsken, Berliner Sparkasse

Diese Haltung ist allerdings bei den Menschen unterschiedlich stark ausgeprägt, ebenso wie die dafür angebotenen Formen in den Organisationen. Die Interviewten beschreiben eine große Spannbreite der Möglichkeiten von Einflussnahme. Während es mancherorts selbstverständlich ist, dass wichtige Entscheidungen gemeinsam getroffen werden und für diese der entsprechende Rahmen geschaffen wird, sind bei anderen die Bedingungen weitgehend vorgegeben, so dass die Gestaltungsfreiräume für die Freiwilligen deutlich enger sind. Dies hat nicht zuletzt seine Ursachen in der Ausrichtung der jeweiligen Organisation. Ist diese eher auf die „Erbringung von Leistungen" orientiert, scheint offenbar die Aufgeschlossenheit für Formen der Mitbestimmung weniger profiliert zu sein. Ist die Einrichtung oder Initiative aus der Motivation „Verbesserung der bestehenden Verhältnisse" heraus aktiv, sind auch die internen Strukturen der Partizipation deutlich stärker ausgeprägt. Insgesamt wird aber eine Tendenz zu einer größeren Berücksichtigung demokratischer Elemente der Mitgestaltung in den Organisationen erkennbar, eine Folge gesellschaftlicher Wandlungsprozesse. Dies wird einige von ihnen vor neue Herausforderungen stellen und zum Teil zum Umsteuern zwingen.

„Das Wichtigste ist, sich Zeit zu nehmen. Auch nach einem langem Arbeitstag entstehen in den Mitgliederversammlungen Motivationsimpulse, indem wir ein hohes Maß an Mitbestimmung gewährleisten und dadurch eine starke Identifikation mit den Netzwerkzielen fördern."
Florian Stenzel, Netzwerk Berliner Kinderpatenschaften e.V.

Checkpunkt
Die Organisation beteiligt die Freiwilligen angemessen an relevanten Entscheidungsprozessen. Dafür bietet sie abgestufte Formen der Mitgestaltung an.

Zeichen der Wertschätzung

Vor dem Hintergrund des bisher Beschriebenen sollte deutlich geworden sein, dass die Handlungen durch die sich Wertschätzung ausdrückt sehr vielschichtig sind. Es sind also keineswegs nur die unmittelbaren Instrumente und Formen, in denen Dank, Anerkennung, Lob oder Ehrung sichtbar wird, sondern bereits in der Ansprache, Aufnahme, Begleitung, Einbindung usw. wird deutlich, wie wichtig die Freiwilligen der Organisation sind. Somit kommt es sowohl auf die strukturellen Bedingungen an, als auch auf eine bestimmte Geisteshaltung. Es geht um direkte und auch persönliche Zuwendung, die keine bestimmte „Methode" ist, die erlernt werden kann.
Dies wird auch von praktisch allen hier Befragten so empfunden und beschrieben. Der Zusammenhang guter Rahmenbedingungen und einer wertschätzenden Haltung wird immer wieder als wesentliches Qualitätsmerkmal der Freiwilligenarbeit genannt. Sehr oft wird darauf hingewiesen, dass die spezifischen Formen sogar „unwichtiger" seien als die grundsätzliche Hinwendung zu den freiwillig Engagierten. Zum Teil wird auch geäußert, dass es sogar „schädlich" sein kann bestimmte formalisierte Zeichen der Anerkennung zu nutzen, wenn sie nicht als gelebte Wertschätzung wahrgenommen werden. Als Beispiel wird etwa die Versendung einer vorgedruckten Geburtstagskarte im Gegensatz zu einer persönlichen und herzlichen Ansprache genannt[11].

- Anerkennung durch regelmäßige Schulungen
- Anerkennung durch gemeinsame Aktivitäten und Treffen
- Anerkennung durch Gemeinschaft
- Anerkennung durch gute Rahmenbedingungen
- passgenaue Anerkennung zu den Freiwilligen
- Anerkennung durch das einbinden der Ehrenamtlichen von Anfang an
- Anerkennung durch Selbstverantwortung und mehr Selbstbewusstsein

„Danke sagen ist bei uns nicht formal, sondern gelebte Praxis."
Barbara Beuth, Björn Schulz Stiftung

Die unterschiedlichen Formen der aktiven und positiven Kommunikation mit den Freiwilligen nehmen den größten Raum bei den Rückmeldungen ein.

Hierzu gehören alle Abstufungen der persönlichen Ansprache und des direkten Danke-Sagens. Diese einfachste und scheinbar banale Form des wertschätzenden Feed-Backs ist offenbar von so zentraler Bedeutung in der Praxis der Organisationen, weil durch sie eben die unmittelbarste Verbindung zwischen den Menschen hergestellt wird; es geht schlichtweg um die emotionale Beziehung. Dies wird immer wieder betont, wobei die Art und Weise, wie dies jeweils geschieht, durchaus unterschiedlich sein kann. Ein einfaches „Danke schön", quasi im Vorübergehen, eine regelmäßige wertschätzende Rückmeldung, eine besondere Hervorhebung in der Gruppe, ein Gruß zu den Feiertagen oder zum Geburtstag – jedenfalls aber als ernstgemeinte und auch so empfundene Geste der Wahrnehmung und Anteilnahme.

„Wir sind ein Projekt, das gute Laune macht und eine dauerhafte, hohe Wertschätzung an alle unsere freiwillig Engagierten weitergibt!"
Sybille Volkholz, Bürgernetzwerk Bildung, VBKI gGmbH

„Je näher man an den Menschen dran ist, desto wohler fühlen sie sich."
Viola Freidel, Leben mit Tieren e.V

[9] Es werden hier nicht alle denkbaren Formen aufgelistet und beschrieben, sondern nur solche die im Rahmen der Interviews angesprochen wurden.

Es besteht eine weitgehende Einigkeit darüber, dass diese Zeichen der Anerkennung unverzichtbar sind und die Freiwilligen in ihrem Tun nachhaltig bestärken. Das heißt, auch als Ansprechperson zur Verfügung zu stehen wenn es zu Problemen kommt, eine frühzeitige Aussprache zu suchen, immer aktiv auf die Mitarbeitenden zu zugehen. Im Grad der Formalisierung dieser Kommunikation unterscheiden sich die Organisationen dann wieder.
Wie sich schon bei der Beschreibung des Aspekts der persönlichen Begleitung (s.o.) gezeigt hat, gibt es in bei Weitem nicht in allen Organisationen feste Ansprechpartner_innen. Dies ist insoweit etwas verwunderlich, da gleichzeitig der Wert der zwischenmenschlichen und auch kollegialen Kommunikation so hoch eingeschätzt wird. Ein Erklärungsversuch: Diese Formen der Ansprache und Rückmeldung werden als „allgemeine Aufgabe" bzw. als eine Frage der Haltung und nicht als einem bestimmten Arbeitsbereich zugehörig angesehen. Das wäre schlüssig, da sich solche „Beziehungsarbeit" nicht wirklich arbeitsteilig abgrenzen lässt; sie ist auch oft an bestimmte Personen gebunden ist. Dennoch scheint es möglich und vielleicht sogar ratsam diese zentrale Aufgabe im Wirken der Organisation fest zu verankern. Allerdings muss, wie erläutert, diese Ansprache wirklich authentisch sein und auch so empfunden werden.

„Die Ehrlichkeit der Botschaft! Es geht auch darum, dass man die Botschaft, die man an die Freiwilligen gibt, selbst lebt."
Carola Gündel, Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Wertschätzung ist die Gemeinschaftlichkeit.

Es geht neben der individuellen Ansprache um Möglichkeiten, in den Projekten und Initiativen den sozialen Zusammenhalt zu erleben und zwar über das gemeinsame Tun im jeweiligen Engagement hinaus.

Die wird ebenfalls von nahezu allen Verantwortlichen als bedeutsam angesehen und immer wieder als zentraler Bereich beschrieben. Gemeint sind Feiern und Festivitäten, zu Weihnachten oder als Sommerfest, gemeinsame Ausflüge und Essen, Exkursionen, Teilnahme an kulturellen oder sportlichen Veranstaltungen, in einigen Fällen auch Gottesdienste oder ausgesprochene „Danke-Schön-Veranstaltungen". Die Organisationen zeigen sich hier sehr erfindungsreich und überzeugt, dass solche Events unterschiedlicher Art sowohl den Zusammenhalt der Engagierten untereinander stärken, als auch ein guter Ausdruck der Anerkennung für ihre Tätigkeit sind.
Es sind Unterschiede in der Ausgestaltung erkennbar, die wahrscheinlich in der jeweiligen Organisationskultur begründet sind. Da geht es entweder sehr feierlich oder aber eben betont zwanglos zu, in der Regel zugeschnitten auf den „Stil des Hauses" bzw. die Erwartungen der jeweiligen Freiwilligen. Unbestritten scheint aber, dass solche Anlässe sich auch jenseits des eigentlichen Engagements informell begegnen und austauschen zu können von zentraler Bedeutung für die Attraktivität der Organisation und damit die Bindungswirkung für die Engagierten sind. Es zeigt sich, dass es mithin nicht reicht, die allgemeinen Rahmenbedingungen des Engagements angemessen zu gestalten, sondern dass es auch explizite Formen der Wertschätzung braucht, insbesondere solche, die in einen gemeinschaftlichen Kontext eingebunden sind.

idealo internet GmbH: Gruppenfoto zum 1. Sozialo-Tag
Foto: idealo internet GmbH

Verleihung der „Franz-von-Mendelssohn-Medaille“ an sozial engagierte Unternehmen durch den Handwerkskammerpräsidenten Stephan Schwarz und IHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer
Foto: Christian Kruppa

Deutsche Rheuma-Liga Berlin e.V.: Verleihung der Berliner Freiwilligenkarte und der Ehrenamtsnadel der Deutschen Rheuma-Liga durch Sozialstaatssekretär Dirk Gerstle an die ehrenamtliche Mitarbeiterin Regina Cekalla
Foto: Jacqueline Hirscher

wellcome Landeskoordination Berlin: Dankeschön-Empfang im Roten Rathaus
Foto: wellcome Landeskoordination Berlin

Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf, Abt. Bürgerdienste, Weiterbildung, Kultur, Hochbau und Immobilien - Ehrenamt : Dankeschönveranstaltung im Wintergarten Varieté
Foto: Raimund Müller

Bezirksamt Mitte Ehrenamtsbüro: Tag des Ehrenamtes, Dankesveranstaltung
Foto: Bezirksamt Mitte Ehrenamtsbüro

Als besonders hervorgehobenen Ausdruck der Anerkennung für das geleistete Engagement können wir verschiedenen Auszeichnungen, Nachweise und Zertifikate ansehen, die in vielfältiger Weise vergeben werden.

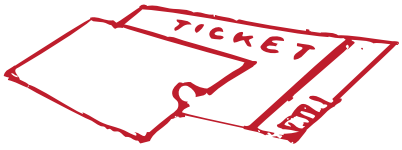
Diese haben eine (überraschend) hohe Bedeutung in der Praxis des Berliner Freiwilligensektors. Es ist also keineswegs so, dass sich diese Formen „überlebt“ haben, sondern vielmehr rege genutzt werden um die Engagierten in dieser Weise zu ehren und der Wertschätzung auch öffentlich Ausdruck zu verleihen. Nach Auskunft der Befragten wird dies von vielen Freiwilligen ebenfalls als wichtige Form der Anerkennung empfunden.

Hierzu haben die Organisationen wiederum ganz unterschiedliche Tradition entwickelt. Die Spielarten gehen von der lobenden Erwähnung in den eigenen Organisationsmedien (Newsletter, Aushänge, Vorstellung auf der Homepage oder in Publikationen) der Präsentation in der Presse und auf Engagementportalen, über die Verleihung eigener Urkunden und Auszeichnungen, die insbesondere für langjährige Zugehörigkeit vergeben werden, zu Abzeichen und Ehrennadeln, aber auch qualifizierten Zertifikaten oder regelrechte Zeugnissen als formelle Nachweise sowie Nominierungen für übergeordnete Auszeichnungen wie den Berliner Freiwilligenpass, die Ehrenamtskarte, Verdienstorden oder den Deutschen Engagementpreis.

Dieses expliziten Ehrungen und Auszeichnungen haben einen starken symbolischen Wert, der für organisationsweite und vor allem aber die öffentliche Anerkennung des Engagements steht. Es sind dies also besondere Bezeugungen der Wertschätzung, deren Bedeutung nicht unterschätzt werden sollte. Auch hier zeigt sich, dass zwar die Ausprägungen und Abstufungen sehr unterschiedlich sind – von der lobenden Erwähnung in der Vereinszeitung bis zur Verleihung des Bundesverdienstkreuzes – die dahinter stehende Logik aber im Prinzip die gleiche ist. Es geht um eine deutliche Hervorhebung des Engagements einzelner oder von Gruppen als Zeichen des Dankes und der besonderen Wertschätzung. Diese öffentliche Wahrnehmung des Geleisteten kann, sofern sie in angemessener Form erfolgt, durchaus ein starkes Motiv zum „Weitermachen“ sein. Dabei ist jedoch das jeweilige Milieu oder die bereits zitierte Organisationskultur wichtig. Auch die Ehrung oder Auszeichnung muss zu den Engagierten passen! Während sich die einen über ein positives Feedback in lockerer Art insbesondere im Kontext der eigenen Gruppe freuen, legen andere durchaus Wert auf formelle Auszeichnungen im öffentlichen Raum. Bei jungen Freiwilligen kann die Erstellung von Zertifikaten naturgemäß größere Bedeutung haben, währen z.B. die Ehrenamtskarte für Ältere einen bestimmten, insbesondere ideellen Wert besitzen mag.

Generell kann aber gesagt werden, dass praktisch jedes auf Dauer angelegtes Engagement von Zeit zu Zeit auch eine bilanzierende Bestätigung durch Dritte braucht, die sich unterschiedlich ausdrücken kann, aber jedenfalls eine ernsthafte Form des ausgesprochenen und öffentlichen Danks darstellt.

Als insgesamt offenbar weniger relevant in der Praxis der Befragten erweisen sich alle Formen von Vergünstigungen, die den Freiwilligen für ihr Engagement gewährt werden. Dies sind etwa Freikarten für Sportveranstaltungen oder Konzerte und Theateraufführungen. Diese „Incentives" werden, von wenigen Ausnahmen abgesehen, nicht sehr häufig angeboten, mitunter auch aus materiellen Gründen. Im Gegensatz zu den gemeinschaftlichen Besuchen ähnlicher Veranstaltungen wird der Wert bzw. die positive Wirkung von den Befragten auch als eher gering eingeschätzt. Von den Freiwilligen würden diese Anreize auch kaum aktiv nachgefragt. Wenn dies tatsächlich so ist, wäre es auch ein Hinweis auf die Attraktivität z.B. der mit der Ehrenamtskarte verbundenen Vorteile.



Ebenfalls als weniger wichtig werden die Erstattung von Fahrtkosten oder die Ausgabe von BVG-Fahrscheinen eingeschätzt. Dies ist offenbar in der praktischen Anwendung weniger bedeutsam als die altbekannte öffentliche Diskussion darüber und auch die notorische Forderung mancher Freiwilliger nahelegt. Wenn solche Erstattungen faktisch angeboten werden, verzichten einige Engagierte sogar darauf. Ein Widerspruch? Es darf vermutet werden, dass in vielen Fällen die reale materielle Bedeutung kleiner ist als der symbolische Wert der Anerkennung, der damit verbunden wird. Dennoch sollte nicht unterschätzt werden, dass insbesondere für Menschen mit geringem Einkommen – aktuell im freiwilligen Engagement stark unterrepräsentiert – die Möglichkeit einer solchen Aufwandserstattung den Zugang erleichtern kann.

In diesem Zusammenhang ist auch interessant, dass das Thema Monetarisierung[10], derzeit in der Fachdebatte heiß diskutiert, in der Praxis der Organisationen momentan noch kaum praktische Relevanz hat. Abgesehen davon, dass nahezu alle Befragten solche Formen strikt ablehnen, hätten die wenigsten die dazu nötigen finanziellen Mittel zur Verfügung. Eine vertiefende Diskussion der Vor-und Nachteile dieser monetären Anreizsysteme kann hier zwar nicht geführt werden, jedoch erscheint die deutliche Ablehnung dieser materiellen Instrumente durch die Verantwortlichen aus den Organisationen als ein Hinweis auf deren Gespür für die förderliche oder auch schädliche Wirkung bestimmter Formen. Eine ziemlich klare Positionierung für ideelle Werte gegenüber materiellen Anreizen wird erkennbar.

Dies gilt, wenngleich weniger zugespitzt, für weitere Formen, die zwar mitunter genutzt aber seltener berichtet werden. Es handelt sich um kleine Geschenke und Aufmerksamkeiten. Sofern diese überhaupt vergeben werden, wird immer betont, dass auch hier die Symbolik der Aufmerksamkeit den Vorrang vor dem materiellen Wert habe.

[10] Unter Monetarisierung versteht man allgemein einen Vorgang, bei der einer Tätigkeit oder Sache ein Geldwert zugemessen wird. In der Engagementförderung wird z.T. der Versuch unternommen, Menschen mit Hilfe finanzieller Anreize für bestimmte Tätigkeiten zu gewinnen, etwa beim Bundesfreiwilligendienst. Dies wird jedoch auch kritisch diskutiert.

Bemerkenswert bei den Ergebnissen der Befragung ist weiterhin, dass vielfach alle möglichen Qualifizierungsmaßnahmen, die wir bereits im Zusammenhang der allgemeinen förderlichen Bedingungen betrachtet haben, als Ausdruck von direkter Anerkennung noch einmal besonders hervorgehoben werden. Im Verständnis der Verantwortlichen erscheinen diese Formen also als „doppelt wichtig". Einmal als tatsächliche inhaltliche Fort-und Weiterbildungen, die notwendiges Know-how für die Tätigkeit vermitteln, zweitens aber auch als Ausdruck der Zuwendung und Wertschätzung für die Freiwilligen. Insofern darf der Wert von Qualifizierung keinesfalls unterschätzt werden und sollte vielmehr bei möglichst allen Akteuren in den Fokus gerückt werden.

Schließlich werden weitere Aspekte genannt, die jedoch nur von wenigen Organisationen praktsich angewendet werden. Diese haben einen indirekten oder direkten Bezug zum Arbeitsmarkt. Es handelt sich – im Wirtschaftssektor – um *Freistellungsregelungen* für das Engagement der Mitarbeiter_innen. Diese werden teilweise als Unterstützung, sowohl für freiwillige Aktivitäten im eigenen Unternehmen, als auch für die individuellen Engagements außerhalb, etwa im Rettungsdienst, gewährt. Vereinzelt haben die Befragten auch Erfahrungen mit der Vermittlung von Engagierten in den Arbeitsmarkt gesammelt. Dass das freiwillige Engagement bei Erwerbslosen auch solche positiven (Neben)Effekte erzielen kann, wird in den Fachdebatten schon länger diskutiert. Es spielt aber quantitativ in Rahmen der Befragung keine Rolle. Auch mit einem anderen Einzelbefund verhält es sich ähnlich. Die Förderung von „Engagementkarrieren", also die zielgerichtete Unterstützung der Weiterentwicklung von Menschen im freiwilligen Engagement, wurde nur ein einziges Mal angesprochen.

In der Gesamtschau wird eine Vielfalt von Anerkennungsformen deutlich, die unterschiedlich häufig Anwendung finden und die gleichwohl alle ihre Berechtigung haben. Diese Formen sind in die jeweilige Organisationskultur eingebunden und ihre Bedingungen und Handlungen bilden die spezifische Anerkennungskultur. Es erscheint vor dem Hintergrund der dargestellten Unterschiede berechtigt, den Wert dieser Vielfalt hervorzuheben und nicht einer Vereinheitlichung das Wort zu reden. Diskutabel ist jedoch eine Verständigung über die Grundzüge und verbindenden Elemente.

Zweierlei sollte deutlich werden. Erstens: die gelebte und authentische Haltung der Wertschätzung gegenüber den Freiwilligen ist unabdingbar. Und zweitens: die jeweilige Anerkennungskultur muss konzeptionell angemessen in der Gesamtstrategie der eigenen Organisation verankert sein. Während Ersteres nach den Eindrücken aus der Befragung offensichtlich überwiegend gegeben ist, scheint Letzteres bei weit weniger der Organisationen der Fall zu sein. In vielen Einrichtungen und Organisationen – und dies gilt über die Sektoren hinweg – sind noch Entwicklungsspielräume bei der strategischen Ausrichtung und konzeptionellen Absicherung der Anerkennungskultur erkennbar.

6. Die Perspektiven – Erfolge und Potenziale

Es bleibt festzuhalten: Vielen der befragten Einrichtungen und Projekten ist es trotz teils suboptimaler Rahmenbedingungen gelungen, eine lebendige Anerkennungskultur zu entwickeln. Dies gilt es ausdrücklich zu würdigen. Da die Freiwilligen selbst keine „eigene Lobby" haben, sind die Nichtregierungsorganisationen gehalten auch deren Interessen stets mit im Blick zu behalten. Dies ist keine leichte Aufgabe, da sie gleichzeitig für den Erfolg ihrer Vorhaben und damit deren Finanzierung durch Dritte verantwortlich sind. Eine nachhaltige Einbindung von Freiwilligen ist jedoch ein wesentliches Kernelement der Legitimation von zivilgesellschaftlichen Organisationen. Es zeichnet sie gerade aus, dass sie weitgehend unabhängig von Weisungen und Einflussnahmen sind. Es liegt also letztlich in ihrem eigenen Interesse, die hier notwendige Balance zu finden.

„Die Säulen unseres Vereins sind die vielen Menschen, die sich freiwillig engagieren. Aus diesem Grund ist es selbstverständlich für uns eine Anerkennungskultur zu leben. Dies beinhaltet die Wertschätzung, Begleitung und Unterstützung der Freiwilligen durch kontinuierliche sichtbare Handlungen. Das fängt mit einem „Dankeschön" an und bedeutet darüber hinaus, ihnen die Möglichkeit zu geben, sich mit ihren jeweiligen Fähigkeiten zu engagieren, aber auch das Vereinsleben mit eigenen Ideen mitzugestalten".
Susanne Nadapdap, Blickwinkel e.V.

Eine generelle Aussage über die Qualität der unterschiedlich ausgeprägten Anerkennungskulturen ist – wie gezeigt– nicht möglich bzw. nicht sinnvoll. Die Unterschiedlichkeit der Organisationen und deren Handlungsweisen erscheinen vielmehr als ein positives Zeichen der gelebten Vielfalt. Umgekehrt: es zeichnet das Feld des Engagements geradezu aus, dass es „bunt" und nur bedingt einer kategorisierenden Einordnung zugänglich ist. Obwohl es also keine gültige „Formel" für die Anerkennung des Engagements gibt, so müssen aber immer die „Instrumente der Anerkennung" sowohl zur Organisation als auch zu deren Freiwilligen passen.
Damit dies aber auch tatsächlich so ist, kommt es auf eine gute Passung von Freiwilligen und der Organisation sowie deren Zielen an. Hier sind vielfach noch Potenziale auszumachen, da die reflektierende Sicht auf das eigene Tun, verbunden mit der Formulierung von klaren Zielen und Zielgruppen, bisher nicht die Regel ist. Auch eine transparente Beschreibung der Aufgaben für die Freiwillige gesucht werden ist deshalb nur in der Minderheit gegeben.

Es wird zudem deutlich, dass es manchmal keine klaren Abgrenzungen der Aufgaben von Hauptamtlichen und Freiwilligen gibt. Das ist jedoch wichtig, um die Freiwilligen vor Überforderungen oder „Indienstnahme" zu schützen. Es ist somit sowohl aus fachlicher Sicht, als auch in sozialpolitischer Hinsicht geboten. Freiwillige sind weder die „Lückenbüßer" des Systems noch sollte es durch ihren Einsatz zu einer „Entprofessionalisierung" kommen.

Vielmehr ist es essentiell, den besonderen eigenen Wert des freiwilligen Engagements herauszustellen, welches eine wichtige zivilgesellschaftliche Ergänzung hauptamtlicher Arbeit ist, aber keinesfalls deren Ersatz.

Dadurch wird erkennbar, dass die fachliche Begleitung der Freiwilligen eine wichtige, wenn nicht zentrale Aufgabe ist, die Fachkompetenz und personelle Ressourcen erfordert. Obwohl dies überwiegend bereits grundsätzlich erkannt wird, ist die entsprechende Umsetzung mitunter noch ausbaufähig. Dies liegt zum Einen an der angespannten materiellen Situation vieler Einrichtungen, die sich über so genannte Projektförderungen finanzieren müssen. Ein erheblicher Teil der verfügbaren Zeit fließt so in die Existenzsicherung und weniger in die qualitative inhaltliche Arbeit. Zum anderen ist aber auch noch nicht überall eine klare Aufgabenbeschreibung für diesen Bereich vorhanden, was die Voraussetzung wäre, um Aufwand und Nutzen einer angemessenen Freiwilligenkoordination beschreiben zu können. Insofern besteht die Anforderung seitens der Organisationen diesen Bedarf zu definieren, um gegenüber den Zuwendungsgebern überzeugend argumentieren zu können. Insbesondere bei der öffentlichen Hand, die überwiegend für die finanzielle Förderung der Engagementunterstützung zuständig ist, muss wohl zum Teil auch die Einsicht noch wachsen, dass es sich dabei nicht nur um eine „Nebenaufgabe“ handelt, sondern eine qualitative und nachhaltige Begleitung der Freiwilligen ein professionelles Arbeitsfeld ist.

Hinsichtlich der öffentlichen Präsenz des freiwilligen Engagements kann ebenfalls noch ein gewisses Potenzial erkannt werden. Hier sind einerseits die Organisationen selbst gefordert zu prüfen, inwieweit sie aus eigener Kraft ihre Bemühungen verstärken können. Dies könnte z.B. der Ansatz sein, der von einigen Organisationen bereits verfolgt wird, die Engagierten als Botschafter des jeweiligen Anliegens deutlicher in den Mittelpunkt zu rücken. Anderseits könnten die gesellschaftlichen Akteure an dieser Stelle besonders gut zusammenarbeiten, um gemeinsam die mediale Aufmerksam für das Engagement zu verbessern. In diesem Zusammenhang geht es dann auch um die Würdigung der vielen Engagierten in Berlin. Als übergreifende Instrumente stehen u.a. bereits das Internetportal „bürgeraktiv“, die „Berliner Ehrennadel“, die „Berliner Ehrenamtskarte“, der „Freiwilligenpass“, die „Berliner Engagementwoche“ und die „Berliner Freiwilligenbörse“ zu Verfügung. Hier wäre zu prüfen, welche Formen sich bewährt haben und ausbaufähig sind, aber auch welche weniger zukunftsfähig erscheinen. In diesem Zuge sollte möglicherweise über weitere alternative oder ergänzende Ansätze nachgedacht werden. Jedenfalls wäre eine Abstimmung zwischen Politik und Zivilgesellschaft hier äußerst wichtig.

Kooperation ist ohnehin ein Schlüsselbegriff. Die Intensivierung des fachlichen Austauschs wird von vielen Organisationen ausdrücklich gewünscht und könnte das Voneinanderlernen verbessern. Dazu müssten passende Formate weiterentwickelt oder auch erst geschaffen werden. Durch ein abgestimmtes Vorgehen könnten die vorhandenen Ressourcen innerhalb des dritten Sektors eventuell besser genutzt werden. Auch könnte „die Zivilgesellschaft“ gegenüber der Politik, den Unternehmen und anderen Unterstützern geschlossener auftreten und sollte sich nicht in eine unproduktive Konkurrenz zueinander treiben lassen.

Eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den gesellschaftlichen Sektoren, die z.B. vom Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement seit einigen Jahren verstärkt gefordert wird, ist in der Umsetzung sehr herausfordernd und in der Praxis bislang noch nicht allzu häufig anzutreffen. Für eine nicht nur punktuelle sondern auf Dauer angelegte Kooperation muss zunächst erst einmal ein gemeinsames Verständnis gefunden, zumindest aber die jeweiligen Positionen und Ziele geklärt werden. Also, was meinen wir eigentlich, wenn wir vom freiwilligen oder bürgerschaftlichen Engagement sprechen, was können und wollen wir mit dessen Förderung erreichen, wie müsste deshalb seine Unterstützung aussehen? Es gibt eben bisher keine allgemeinverbindliche Begriffsbestimmung, außer dass es sich beim freiwilligen Engagement um „eine gute Sache“ handelt. Man könnte auch von einem Strategiedefizit sprechen.

Die Organisationen sind, das zeigt sich ebenfalls, bisher nur teilweise auf die Herausforderung Diversität eingestellt. Zwar wird in einigen Initiativen, insbesondere solchen die sich explizit an Gruppen unterschiedlicher Herkunft oder Religion, an Menschen mit Behinderung, solchen unterschiedlichen Alters oder sexueller Orientierung wenden, bereits ganz bewusst mit dieser Thematik umgegangen. Im „Mainstream“ des Engagements scheint Diversität jedoch bislang nur bedingt angekommen zu sei.
Deshalb gilt es hier weiter Sensibilität zu schaffen und dann vorhandene Hindernisse tatkräftig abzubauen. Diese können entweder rein technisch-baulicher Art, aber eben auch ideologischer Natur sein. Letztere zu beseitigen ist natürlich ungleich schwieriger. Auch in diesem Feld können die Einrichtungen, Projekte und Initiativen sehr gut voneinander und miteinander lernen. Gerade das freiwillige Engagement sollte vom Leitgedanken der Inklusion und der Offenheit für die Beteiligung möglichst aller Menschen getragen sein. Dafür bessere Voraussetzungen zu schaffen, ist gerade in der vielfältigen Stadtgesellschaft Berlins eine vorrangige Gemeinschaftsaufgabe.

„Einer der Ehrenamtspreise 2014 ging an eine Frau aus dem Kongo. Für ein Gruppenfoto kamen auf ihre Anregung noch einmal alle Preisträger auf die Bühne und diese bunte Mischung von Menschen wirkte wie ein Abbild unseres Bezirkes. Das war ein wirklich berührender Moment.“
Martina Witte-Kurandt, Bezirksamt Mitte, Ehrenamtsbüro

Eine solche übergeordnete Verständigung kann aber nur im Dialog mit allen verantwortlichen Akteuren aus Zivilgesellschaft, Politik und Wirtschaft geschehen. Angeregt wird die Entwicklung einer abgestimmten Engagementstrategie für Berlin, die dann auch die Vielfalt der Wertschätzung und Anerkennung sowie die stärkere Öffnung des Engagements für diverse Gruppen umfassen sollte.

„Besonders berührend sind immer Auszeichnungen für das Lebenswerk. Berlin kann stolz auf seine engagierte Bürgerschaft sein.“
Kristine Jaath, Bezirksverordnetenversammlung Friedrichshain-Kreuzberg

Impressum

Herausgeber:
Landesfreiwilligenagentur Berlin e.V.
(ehemals Die Hilfsbereitschaft e.V.)

Landes freiwilligen agentur Berlin e.V.

Schumannstraße 3
10117 Berlin

V.i.S.d.P.: C. Schaaf-Derichs

Text: Erik Rahn, Carola Schaaf-Derichs

Fotonachweise
Seite 1 Portrait Dirk Gerstle, Foto: Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales Berlin
Seite 3 Portrait Carola Schaaf-Derichs, Foto: Gregor Baumann
Seite 6: Portrait Kerstin Hainke, Foto: Ronald McDonald Haus Berlin-Buch
Seite 15 Portrait Mareen Walus, Foto: ImmobilienScout24
Seite 15 Portrait Antje Meyer, Foto: orangeblue relations GmbH
Seite 17 Foto: Berliner Aidshilfe e.V.
Seite 19 Foto oben: Ehrenamtsbüro Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg
Seite 19 Portrait Karin Manke-Hengsbach, Foto: Tagebuch- und Erinnerungsarchiv Berlin e.V.
Seite 21 Portrait Detlef Wendler, Foto: Technisches Hilfswerk, Ortsverband Steglitz-Zehlendorf
Seite 24 Portrait Tobias Quast, Foto: BUND Berlin
Seite 25 Foto oben: Landesverband Schulischer Fördervereine Berlin-Brandenburg e.V.
Seite 25 Foto unten: Malteser Hilfsdienst e.V. Berlin
Seite 26 Portrait Kerstin Hüsken, Foto: Berliner Sparkasse
Seite 28 Foto: Raimund Müller
Seite 34 Portrait Susanne Nadapdap, Foto: Blickwinkel e.V.
Seite 36 Gruppenfoto oben, Foto: Bezirksamt Mitte Ehrenamtsbüro
Seite 36 Gruppenfoto unten, Foto: Uwe Gero

Layout: Marcus Mazzoni, www.dezign.it

Landes freiwilligen agentur Berlin e.V.

Landesnetzwerk Bürgerengagement

Das Praxisforschungsprojekt Instrumente der Anerkennung – unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Vielfalt wurde von November 2013 bis Juni 2015 in Trägerschaft der Landesfreiwilligenagentur Berlin e.V. von einem erfahrenen Team von Sozialwissenschaftler_innen bearbeitet.
Es wird in enger Kooperation mit dem Landesnetzwerk Bürgerengagement Berlin durchgeführt

Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales | be Berlin

ESF ...eine Chance durch Europa!

Das Projekt wird von der Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales Berlin sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

www.anerkennungskulturen.de