

Bericht zum Projekt

„Ehrenamtliches Engagement“

**Ein Projekt von Studenten
der Studiengruppen 1/06/02 und 2/06/02
im Auftrag des Vereins
*Freunde und Förderer der Verwaltungsfachhochschule
in Wiesbaden***

Studiengruppen 1/06/02 und 2/06/02
Abteilung Wiesbaden

Dozenten: Dr. Gabriele Schaa
Prof. Dr. Frank Gloystein

Abgabetermin am Oktober 2008

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung - Ziel des Projekts	1
2	Inhaltliche Betrachtung	2
2.1	Ehrenamtliches Engagement	2
2.1.1	Engagementbegriffe	2
2.2	Bürgergesellschaft	5
2.2.1	Historische Entwicklung freiwilligen Engagements in Deutschland	6
2.2.2	Formen des ehrenamtlichen Engagements mit konkreten Beispielen	9
2.2.2.1	Verein	11
2.2.2.2	Genossenschaft	11
2.2.3	Stiftung	12
2.2.4	Theoretische Einbettung des ehrenamtlichen Engagements	14
2.2.5	Beweggründe für das Engagement, auch im Wandel der Zeit	17
2.2.6	Zwei Beispiele für Engagement als Erfahrungsbericht	19
2.3	Wie wird ehrenamtliches Engagement gefördert?	20
2.3.1	Die Landes-Ehrenamtsagentur	20
2.3.2	Die Ehrenamts-Card	21
2.3.3	Die Übernahme der Lohnkosten für die Freistellung von Ehrenamtlichen	21
2.3.4	Weitere Gründe für ehrenamtliches Engagement	22
2.3.5	Die Juleica in Hessen	22
2.3.6	Würdigung von ehrenamtlichen Engagement bei Schülerinnen und Schülern	24
2.3.7	Welche Auszeichnungen gibt es?	24
2.4	Wie engagieren sich Studenten und Dozenten an der VFH in Wiesbaden?	28
2.4.1	Beschreibung der statistischen Masse und Menge	28
2.4.2	Auswertung	29
2.5	Sozialkompetenz an der VFH in Wiesbaden	35
2.5.1	Was ist soziale Kompetenz?	35
2.5.2	Relevanz von Sozialkompetenz für den Beamtenberuf	37
2.5.3	Wie wird soziale Kompetenz grundsätzlich erlangt?	38
2.5.4	Wege zur sozialen Kompetenz	39
2.5.5	Welche Fähigkeiten kann bürgerschaftliches Engagement vermitteln?	41
2.5.6	Ist bürgerschaftliches Engagement das richtige Mittel zur Erlangung von sozialer Kompetenz?	42
2.5.7	Überlegungen zur Integration von Engagement in das Studium an der Verwaltungsfachhochschule	43
2.5.8	Die Integration ins Studium aus motivationspsychologischer Sicht	46
2.6	Welche Einbindungsmöglichkeiten in den Bachelor-Studiengang gibt es?	48

3	Ablauf der Projektarbeit	51
3.1	Initialisierungsphase	51
3.2	Arbeit in den Projektgruppen	52
3.2.1	Gruppe 1	52
3.2.2	Gruppe 2	53
3.2.3	Gruppe 3	53
3.2.4	Gruppe 4	54
4	Ablauf der Informationsveranstaltung	55
5	Arbeiten mit ILIAS im Projekt	58
6	Fazit	60
	Literaturverzeichnis	63
	Internetquellen	65
	Sonstige Medien	66
	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	66
	Anlagen	66



1 Einleitung - Ziel des Projekts

Im Rahmen des Hauptstudiums 1 (HS 1) sollten die Studierenden an der VFH Wiesbaden im Sommer 2008 eigenständig ein Projekt durchführen.

Auftakt für dieses Projekt war eine Vorstandssitzung des „Vereins der Freunde und Förderer der Verwaltungsfachhochschule Wiesbaden“, in welcher beschlossen wurde, eine Informationsveranstaltung zum Thema „Ehrenamtliches Engagement“ zu organisieren.

Eine Projektgruppe sollte eine solche Veranstaltung vorbereiten und durchführen. Inhaltlich und organisatorisch gab es, bis auf das Thema, keinerlei Vorgaben, so dass hier Kreativität und ein intensives Auseinandersetzen mit dem Thema „Engagement in seinen unterschiedlichen Formen“ gefordert waren. Projektunterstützend sollte zudem die Internetplattform ILIAS verstärkt eingesetzt werden.

Nach angeregten Diskussionen, Brainstorming und Ideensammlungen unter den Projektmitgliedern wurde schließlich unter Berücksichtigung aller Vorschläge folgende **Zielformulierung** entwickelt:

„Wir betrachten ehrenamtliches Engagement als unabdingbar für das Funktionieren unseres demokratischen Staates und unserer Gesellschaft. Es soll deshalb untersucht werden in wie weit und in welcher Art sich Studenten und Dozenten innerhalb und außerhalb der VFH gesellschaftlich engagieren. Aufbauend darauf sollen Vorschläge erarbeitet werden, wie Engagement von Studenten und Dozenten mit bestehenden und neuen Instrumenten im privaten und insbesondere an der VFH gefördert und ausreichende gewürdigt werden kann. Eine abschließende Veranstaltung soll dann Studenten und Dozenten über die erarbeiteten Ergebnisse informieren.“

Neben der Organisation der Informationsveranstaltung, die mit Inhalten gefüllt werden musste, hatten die Projektmitglieder der vier Projektgruppen nun die Aufgaben, verschiedene Themen auszuarbeiten. Die Inhalte reichen dabei von grundsätzlichen Informationen zum Themenkomplex „Engagement“ über die Förderungsmöglichkeiten bis hin zur Einbettung solchen Engagements in den neuen Bachelor-Studiengang an der VFH Wiesbaden. Dies ist besonders im Hinblick auf die Erlangung der, für den Beamtenberuf wichtigen, Sozialkompetenz interessant. Außerdem wurde eine Befragung durchgeführt, die die Bereitschaft zum Engagieren der Studierenden und Dozenten erhoben hat.



2 Inhaltliche Betrachtung

2.1 Ehrenamtliches Engagement

2.1.1 Engagementbegriffe

Unter Engagement versteht man ein intensives bis leidenschaftliches Einsetzen für ein bestimmtes Ziel. Der Einsatz erfolgt neben der beruflichen Betätigung meist aus idealistischen und uneigennütigen Gründen der Person.

Die inhaltliche Bedeutung des bürgerschaftlichen Engagements ist zwiespältig. Zum einen ist es ein allgemeiner eher undefinierter Begriff für alle Formen des Ehrenamtes, des freiwilligen Engagements und der Selbsthilfe.¹ Jedoch versteht die Enquetekommission unter bürgerlichem Engagement folgendes:

Das bürgerschaftlichen Engagement soll nach der Enquetekommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ den Bürgern und Bürgerinnen Gelegenheit bieten, die Gesellschaft mitzugestalten und sich zu beteiligen. Die Kommission definiert bürgerschaftlichen Engagement wie folgt²:

- Bürgerschaftliches Engagement ist:
 - freiwillig,
 - nicht auf materiellen Gewinn gerichtet,
 - gemeinwohlorientiert,
 - öffentlich bzw. findet im öffentlichen Raum statt,
 - wird i. d. R. gemeinschaftlich bzw. kooperativ ausgeübt.
- Bürgerschaftliches Engagement erzeugt:
 - soziales Kapital
 - demokratische Kompetenz
 - informelle Lernprozesse

In diesem Zusammenhang stellt soziales Kapital den Zusammenhalt der Gesellschaft unter den Gesichtspunkten von Vertrauen, Solidarität und Bereitschaft zur Zusammenarbeit dar. Dadurch können Unterschiede in Bevölkerungsgruppen überbrückt werden und die

¹ vgl. Roß/Klie, S. 73.

² vgl. Enquetekommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages, S. 73-90.



Konfliktaustragung kann auf eine Weise geschehen, die das Zusammenleben der Gesellschaft nicht gefährdet. Das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend sieht das Bürgerschaftliche Engagement als eine Möglichkeit dieses soziale Kapital zu pflegen.

Da es sich bei bürgerschaftlichem Engagement um Selbstorganisation von Bürgern und gesellschaftlichen Einfluss handelt, bietet es zudem einen politischen Lernprozess (demokratische Kompetenz). In diesem Sinn werden eigene Angelegenheiten durchgesetzt bzw. Kompromisse erarbeitet. Hierdurch wird demokratisches Verhalten erlernt, wobei es sich weitestgehend um Freizeitgestaltung oder soziale Hilfeleistungen handelt, also man mit Themen der Politik sehr wenig in Kontakt kommt. Es bietet somit jungen Menschen die Möglichkeit Erfahrungen zu sammeln und ihr späteres Handeln vorzubereiten und zu erleichtern.³

Ein weiterer Beitrag bürgerschaftlichen Engagements kann in der Vermittlung beruflicher Schlüsselqualifikationen liegen (informeller Lernprozess). Tendenzen auf dem Arbeitsmarkt deuten daraufhin, dass soziale und organisatorische Kompetenzen ein bedeutender Faktor sind. Soziale Kompetenzen können selten im Arbeitsablauf oder in Lehrgängen bzw. Bildungsmaßnahmen erlernt werden. Lernfelder für diese Qualifikationen liegen hingegen außerhalb des Berufes - in den individuellen und vielfältigen Bereichen des bürgerschaftlichen Engagements.⁴

Zusätzlich zur Enquetekommission systematisierten Roß und Klie⁵ jedoch sieben weitere bzw. andere Merkmale:

- konkrete Belange als Ausgangspunkt; hier können eigene oder auch Interessen anderer betroffen sein.
- Verantwortung für den unmittelbaren öffentlichen Lebensraum; dies können z. B. die Gemeinde, Stadtteile oder die Nachbarschaft darstellen, in denen die Bürger wohnen. Durch Bürgerschaftliches Engagement soll ein Beitrag zur Gestaltung ihrer Lebensräume erfolgen.
- gemeinschaftliches Handeln; im Fokus des Engagements steht hier das „WIR“, keine Einzelperson. Es finden außerdem keine Einzelaktionen statt, sondern in Kooperation mit Mitbürgern.

³ vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2004: S. 43 f.

⁴ vgl. ebenda.

⁵ Roß/Klie, S. 79 – 80.



- Denken in Zusammenhängen; in erster Linie findet das Engagement zwar im unmittelbaren Umfeld statt, steht jedoch in einem großen übergeordneten Zusammenhang. Dies können z. B. der Umweltschutz oder soziale Gerechtigkeit sein.
- Selbstorganisation und Kompetenzorientierung; Bürgerschaftliches Interesse geht von den Bürgern selbst aus und beinhaltet somit ihre Interessen, Vorzüge, Fähigkeiten und Kenntnisse. In diesem Sinn wird die Eigeninitiative der Bürger gefördert und gefordert.
- gleichberechtigte Kooperation; hierunter ist die gleichrangige Arbeit der Bürger, Politiker, Fachleute und Verbände zu verstehen.
- demokratische Teilhabe; das Ziel des bürgerschaftlichen Engagements ist es, möglichst viele Mitbürger zu motivieren und teilhaben zu lassen. Es richtet sich nicht gegen bestimmte Gruppen und schließt auch niemanden aus.

Wie bereits einleitend erwähnt, kann es sich bei bürgerschaftlichem Engagement um einen Sammelbegriff handeln. Folgende Erscheinungsformen lassen sich unter anderem ermitteln:

- politisches Engagement,
- soziales Engagement,
- Engagement in Vereinen, Verbänden und Kirchen,
- Engagement in öffentlichen Funktionen,
- Formen der Gegenseitigkeit,
- Selbsthilfe und
- bürgerschaftliches Engagement in und von Unternehmen.⁶

Soziales Engagement umfasst unzählige Aktivitäten in Jugend- und Wohlfahrtsverbänden, Kirchengemeinden und öffentlichen Einrichtungen. Außerdem ist diese Form des Engagements in Hospizen, Tafeln und AIDS-Initiativen vorzufinden. Es versteht sich also ein soziales Handeln in gemeinnütziger Form hinter diesem Engagement und erstreckt sich somit über die Wohltätigkeit.⁷

Dem freiwilligen Engagement ist das bürgerschaftlichen Engagement weitgehend gleichzusetzen. Hier haben eine große Anzahl von Bürgern und Bürgerinnen die Chance sich an Gruppen, Vereinen oder Organisationen zu aktiv zu beteiligen. Bei der bloßen Beteiligung handelt es sich jedoch noch nicht um das freiwillige Engagement, stellt jedoch eine Vorstufe dar. Wer sich z. B. für seinen Sportverein noch mehr einsetzen möchte, also nicht nur die

⁶ Leske/Budrich, S. 64 ff.

⁷ vgl. Leske/Budrich, S. 65.



sportliche Aktivität im Auge hat, kann sich in seinem Verein freiwillig engagieren. Hierunter fallen z. B. Trainertätigkeiten oder Kassenwarte.

Tätigkeiten in Form des freiwilligen Engagements stellen jedoch keine formellen Ämter, wie Vereinsvorsitzenden, Schöffen oder Feuerwehrleuten, dar. Trotz dieser formellen Schwäche stellt das freiwillige Engagement eine unverzichtbare Tätigkeit dar. Oftmals sind jedoch diese Tätigkeiten offensichtlich und anerkannt.

Der Freiwilligensurvey analysiert die Bedeutung dieses Engagements, hebt es hervor und würdigt diese Teilnahme.⁸

Ein Ehrenamt wird freiwillig ausgeübt. Im Gegensatz zum freiwilligen Engagement ist das Ehrenamt an die Ausübung eines öffentlichen Amtes gebunden (z. B. Schöffen). Folglich wird ein Ehrenamt in der Regel durch Wahl verliehen – exemplarisch können hier Elternbeiräte oder Vereinsvorsitzende genannt werden. Ehrenamtliche Tätigkeit wird über einen kontinuierlichen Zeitraum hinweg regelmäßig wahrgenommen. Dies ist eine deutliche Abgrenzung zum freiwilligen Engagement, das häufig nur projektbezogen wahrgenommen wird und eine kürzere Dauer hat. Die Ausübung eines Ehrenamtes findet zumeist in der Basis statt das heißt, man beschäftigt sich mit den grundlegenden Dingen, wohingegen das freiwillige Engagement eher einzelfallbezogen handelt.

Für ein Ehrenamt wird kein Entgelt entrichtet, in Einzelfällen kann aber eine Aufwandsentschädigung gewährt werden. Man leistet ein Ehrenamt in der Regel für eine bestimmte Dauer im Rahmen von Vereinigungen, Initiativen oder Institutionen.

Die Ausübung eines Ehrenamtes ist altersunabhängig und findet zumeist in einem zeitlichen Rahmen von 2 bis 5 Stunden pro Woche statt. Ehrenamtlich tätig sein bedeutet, sich für das Gemeinwohl zu engagieren. Dies kann in sozialen, ökologischen, kulturellen, pastoralen oder politischen Einrichtungen stattfinden, aber auch in den Bereichen der Bildung und des Sports.⁹

2.2 Bürgergesellschaft

Unter Bürgergesellschaft wird eine demokratische Gesellschaftsform verstanden, welche durch die aktive Teilnahme ihrer Mitglieder am öffentlichen Leben gestaltet und weiterentwickelt wird. Man bezeichnet die Bürgergesellschaft auch als eine politische Ordnung, in welcher Demokratie, ausgehend von der Eigeninitiative der Bürger, wahrge-

⁸ vgl. Gensicke/Picot/Geiss, S. 41.

⁹ vgl. <http://www.caritas.de>, vom 31.08.2008.



nommen wird. Hierbei geht die Eigeninitiative aber weit über die demokratische Beteiligung an Wahlen und Abstimmungen hinaus. Die Bürgergesellschaft zeichnet sich dadurch aus, dass sie sich nicht allein auf aktuelle karitative und wohltätige Aufgaben beschränkt, sondern darüber hinaus den Anspruch erhebt, auf die gesellschaftliche Entwicklung gestalterisch Einfluss zu nehmen. In einer Bürgergesellschaft finden sich verschiedenste Organisationen wieder, die auf spezielle Weise Anteil am politischen Leben nehmen – z. B. Bürgerinitiativen, Gewerkschaften oder Stiftungen. Das Engagement der Bürgergesellschaft weitet sich außerdem auf soziale Betreuungsleistungen und politische Lobbyarbeit aus.¹⁰

Die Bürgergesellschaft sollte in ihrer Wirkungsweise jedoch nicht überschätzt werden. Sie sei kein Zaubermittel für die sozialen Übel der Zeit und erst recht kein Ersatz für den Sozialstaat oder gar ein Allheilmittel gegen Arbeitslosigkeit, so Dettling in seinem „Plädoyer für die Bürgergesellschaft“.¹¹

Das die Idee der Bürgergesellschaft in der heutigen jedoch Zeit immer mehr Anklang in der Politik findet, zeigt schon die Gründung der Enquete-Kommission durch den Deutschen Bundestag im Jahr 1999 und die Benennung des Jahres 2001 in „International Year of Volunteers“ durch die Vereinten Nationen.¹²

2.2.1 Historische Entwicklung freiwilligen Engagements in Deutschland

Gegenwärtig rückt das freiwillige Engagement wieder in den Fokus der politischen und sozialwissenschaftlichen Forschung, nach dem es gerade in den 70er-Jahren an politischer und gesellschaftlicher Bedeutung verlor. Das Interesse an freiwilligem Engagement ist auch nicht zuletzt wieder politisch bedeutsam, was sich vor allem am „Internationalen Jahr des Freiwilligen“ (2001) zeigt. Die Bundesregierung rief zur Unterstützung und Untersuchung des freiwilligen Engagements in Deutschland sogar die sogenannte Enquete-Kommission ins Leben. Auch die Einrichtung von „Freiwilligenbüros“ und Preisen für „aktive Bürgerschaft“ sind Begleiterscheinungen des gegenwärtigen freiwilligen Engagements und nicht weit in die Vergangenheit zurück zu verfolgen. Die Ursachen hierfür sieht Christoph Sachße, Verfasser des Essays „Traditionslinien bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland“ im Auftrag der Bundeszentrale für politische Bildung vor allem in den Krisen des herkömmlichen Systems wohlfahrtsstaatlicher Sicherung in Deutschland und in Wandlungsprozessen, welchen die deutsche Gesellschaft gegenwärtig unterliegt.

¹⁰ vgl. Eith/Rosenzweig, S. 9.

¹¹ Dettling, S. 17.

¹² vgl. Mielke, S. 20.



Das freiwillige Engagement, wie es sich zurzeit präsentiert und von der Bundesregierung gefördert wird, soll neue Perspektiven gesellschaftlicher Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen. Den Bürgern wird so vermittelt, dass sie das gesellschaftliche und zum Teil auch das politische Leben einflussreich nach ihren Vorstellungen arrangieren können. Gefördert werden soll vor allem jedoch auch das kritische Selbstverständnis der modernen Gesellschaft. Die politische Willensbildung der Bürger soll nicht allein im politischen Raum stattfinden, sondern auch immer mehr das Privatleben jedes einzelnen durchdringen. Eine totale Trennung von Politischem und Staatlichem auf der einen und dem Privaten auf der anderen Seite wird abgelehnt, da sich beides sinnvoll ergänzen soll um die bürokratischen Verwirrungen des modernen (Verwaltungs-) Systems möglichst zu entwirren.

Hauptziel ist es demnach, eine Gesellschaft aktiver Bürger zu entwickeln, die durch politische Partizipation und Mitbestimmung jenseits der formalen politischen Institutionen das Gemeinwesen gestaltet.

Das moderne freiwillige Engagement beruht historisch gesehen, laut Auffassung von Christoph Sachße, vor allem auf der kommunalen Selbstverwaltung und der bürgerlichen Vereinskultur des 19. Jahrhunderts.

Die kommunale Selbstverwaltung entstand in Deutschland aus der Preußischen Städteordnung von 1908, die die Integration des aufstrebenden Bürgertums in den absolutistischen Staat durch das Angebot der Verwaltung der lokalen Angelegenheiten vorsah. Diese sogenannten Selbstgestaltungsrechte zogen für das Bürgertum allerdings auch Selbstgestaltungspflichten nach sich. Insbesondere wurde die Verpflichtung zur Übernahme von „öffentlichen Stadtämtern“ eingeführt, für die die Bürger keine Entgelte beanspruchen konnten. Dieses erzwungene Engagement war also in seinem ursprünglichen Sinne administrativ und zwangsläufig an die Ausübung eines Amtes gebunden. Die Entstehung des freiwilligen Engagements bzw. des Ehrenamtes ist dem zu Folge untrennbar mit der Lokalgemeinschaft und dem Nutzen für diese verbunden, wie es auch heute der Fall ist.

Im Jahre 1853 wurde die Durchführung der öffentlichen Armenpflege, als Teil der kommunalen Selbstverwaltung, auf Grundlage der Preußischen Städteordnung zu einer weiteren ehrenamtlichen Aufgabe für die männlichen Bürger einer Kommune. Diese Art der Armenpflege nennt sich „Elberfelder System“ und wird vor allem durch die enge räumliche Verbundenheit des Armenpflegers zu den Armen seines Umfeldes charakterisiert. Die entscheidende Qualifikation des Armenpflegers bestand in seiner Eigenschaft als Bürger und in seiner lokalen



Vertrautheit und Präsenz, was wiederum den Lokalbezug des Ehrenamtes besonders hervorhebt.

Diese Art des ehrenamtlichen Engagements endete jedoch mit den Sozialreformen von 1890, die die bis dahin etablierte Armenfürsorge nach dem „Elberfelder System“ in eine gesamte kommunale Sozialpolitik ausbauten. Diese kommunalen Sozialreformen hatten einen Schub von Bürokratisierung und Professionalisierung der kommunalen Politik zur Folge, der wenig bis gar keinen Spielraum für das bis dahin sehr populäre soziale Engagement der Bürger lies.

Im Ersten Weltkrieg und besonders auch in der Weimarer Republik wurden die wenigen freiwillig Engagierten durch berufliche und fachlich qualifizierte Arbeitskräfte ergänzt und zum Teil ersetzt, was einen weiteren Rückgang des freiwilligen Engagements zur Folge hatte. Diese Entwicklung hielt bis heute an, da die Bürokratisierung in der kommunalen Verwaltung stetig zunahm und die wenigen Freiwilligen durch immer mehr Fachkräfte verdrängt wurden.

In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurde deshalb der Verein zur typischen Organisationsform der Privatwohltätigkeit¹³. Der Zusammenschluss in Vereinen bot unabhängig von der kommunalen Sozialpolitik die Möglichkeit, sich konfessionell oder auch nicht-konfessionell für die Armen und Hilfebedürftigen zu engagieren. Das soziale Engagement nach dem „Elberfelder System“ und das Engagement im Verein haben die lokale Gebundenheit gemeinsam. Gerade in der Anfangszeit des Sozialengagements in Vereinen war eine Gebundenheit an die örtliche Verwaltung, vor allem in den Leitungspositionen der Vereine, noch stark zu erkennen.

Hervorzuheben ist hier das „Frankfurter Modell“, das versuchte, die öffentliche und die private Armenpflege zu einem Kooperationsverbund zusammen zu schließen. Dies sollte eine Koordination der vielen, nebeneinander existierenden Vereine zur Folge haben, indem das öffentliche „Armenamt“ gezielt Aufgaben an bestimmte Verein delegierte und diese dann subventionierte. Des Weiteren wurde die Kooperation durch Versendung von Delegierten des „Armenamtes“ in die Vorstände der Vereine verstärkt. Es entwickelte sich nach und nach die Idee eines öffentlichen Trägers der Wohlfahrtspflege, der sich der Vereine zur Erfüllung seiner Aufgaben bediente. Dem zu Folge hielt auch in der bürgerlichen Vereinskultur die Professionalisierung und Bürokratisierung immer weiter Einzug, was die die Arbeit und die Bedeutung der freiwillig engagierten Bürger und Bürgerinnen immer weiter in den Hintergrund treten lies.

¹³ vgl. Christoph Sachße



In der Weimarer Republik gewannen die Wohlfahrtsverbände immer mehr an Bedeutung. Christoph Sachße definiert sie in seinem Essay als „neuen Typ zentralisierter Großbürokratie der Wohlfahrtspflege“¹⁴. Die Wohlfahrtsverbände standen unter staatlicher Leitung und Finanzierung und waren deshalb dem freiwilligen Sozialengagement der Bürger eher abträglich. Zwar sahen viele engagierte Bürger in Wohlfahrtsverbänden die Möglichkeit, sich auch außerhalb ihrer Lokalgemeinschaft sozial zu engagieren, doch die Mehrzahl der Bürger sah in der Entstehung der Wohlfahrtsverbände das Ende der Identität des freiwilligen privaten Sozialengagements. „In Form des Spitzenverbandes der freien Wohlfahrtspflege hat sich der Wohltätigkeitsverein von einer Institution bürgerlicher Selbstorganisation zur professionellen Großbürokratie gewandelt, sozusagen zur gesellschaftlichen Außenstelle staatlicher Sozialbürokratie“¹⁵, sagt Sachße in einem Essay. Diese zunehmende Bürokratie ist es auch, die dazu führt, dass immer mehr Bürger das Interesse am sozialen Engagement verlieren und dem Wohlfahrtsverband den Rücken kehren. Die Zahl der freiwillig Tätigen in Wohlfahrtsverbänden stagniert bis heute stark, wohingegen die Zahl des hauptberuflichen Personals immer weiter steigt.

Auf die politische Führung kann gerade in der Gegenwart nicht verzichtet werden, da die zunehmende Pluralisierung der modernen Gesellschaft die Bürger immer weiter voneinander entfremdet und so das Engagement für- und miteinander erschwert. Da das soziale Engagement jedoch nicht als unmittelbare politische Instrumentalisierung der Bürger verstanden werden möchte, ist es von großer Bedeutung, die politische Führung weicher und weniger zwingend zu gestalten, um dem sozialen Engagement wieder Auftrieb zu verleihen. Die Sozialpolitik muss Wege finden den Bürger in seiner Selbstverwirklichung in Ausübung eines Engagements zu fördern, ohne die Ziele der sozialen Aufgabe aus den Augen zu verlieren.

2.2.2 Formen des ehrenamtlichen Engagements mit konkreten Beispielen

Zeitliche Strukturen des freiwilligen Engagements

Offenkundig ist, dass Engagement sehr zeitaufwendig ist oder ohne regelmäßige Terminverpflichtungen nicht auskommt. Das lässt aber keine Rückschlüsse auf die Dauer des ehrenamtlichen Engagements zu. Denn obwohl ca. 70% der Befragten sagten, dass sie regelmäßig terminliche Verpflichtungen hätten, sagten 30% dass diese Verpflichtungen in absehbarer Zeit beendet sein würden. Besonders zu erwähnen sind hier die Tätigkeiten in Schule und Kindergarten, als Elternvertreter, die Tätigkeiten in beruflichen Interessensvertretungen oder im lokalen Bürgerengagement. Trotzdem ist festzustellen, dass Ehrenamt keine zeitlich beliebige

¹⁴ Christoph Sachße

¹⁵ Christoph Sachße



Angelegenheit ist, sondern Verpflichtungen mit sich bringt. Dies ist besonders im Kreise der Hausfrauen und Hausmänner zu beobachten, wohingegen Schüler, Auszubildende oder Studenten terminliche Verpflichtungen noch nicht regelmäßig wahrnehmen und die Anzahl hier entsprechend kleiner ist.

Weiterhin kann etwas über die Häufigkeit der Ausübung der freiwilligen Tätigkeit gesagt werden. Hier besteht eine relativ große Bandbreite von täglicher Ausübung bis hin zu seltener als einmal im Monat. Am Häufigsten werden mit jeweils ca. 20% die Tätigkeiten mehrmals im Monat, wöchentlich oder sogar mehrmals in der Woche ausgeübt. Besonders zu erwähnen sind hier die Bereiche Sport und Soziales, in denen 66% und 57% der Befragten angaben, jeweils wöchentlich ehrenamtlich tätig zu sein. Interessant hierbei ist, dass Männer ihre freiwillige Tätigkeit zeitlich etwas intensiver aufnehmen als Frauen, bei denen wöchentliche Tätigkeiten nicht ganz so häufig vorkommen.

Generell wird bei der ehrenamtlichen Tätigkeit auf späte Nachmittagsstunden oder den Abend, sowie Wochenenden ausgewichen. Dies ist sicherlich durch Arbeitstätigkeit und Schulpflicht geschuldet, was man auch daran sieht, dass im Alter keine festen Zeiten mehr für Engagement vorliegen und dieses auch oft vormittags wahrgenommen wird.

Organisatorische Strukturen des freiwilligen Engagements

Der Verein war 2004 mit 43% der freiwilligen Tätigkeiten die wichtigste Organisationsform. Darauf folgten mit 15% kirchliche und mit 12% staatliche Einrichtungen. Obwohl das Organisationsspektrum ehrenamtlicher Tätigkeit sehr vielfältig ist, ist es doch sehr stabil. Die organisatorische Struktur und die Unterschiede in den Engagementbereichen waren in den letzten Jahren keinen allzu großen Veränderungen unterworfen.

Den stabilen organisatorischen Strukturen ist es geschuldet, dass sich die Freiwilligen zu 91% auch zur Mitgliedschaft in den Vereinen verpflichten. Dadurch haben die Organisationen und Einrichtungen zur Bewältigung der Koordination Ansprechpartner für die Freiwilligen und hauptamtliche Mitarbeiter angestellt. Hauptberufliche Mitarbeiter sind in 46% der Organisationen anwesend und Ansprechpartner in 64% der Fälle. Dabei ist fraglich, ob die Engagierten angesichts der Ansprechpartner und der Hauptamtlichen ausreichende Möglichkeiten zur Mitsprache haben. Hierbei werden die Mitsprachemöglichkeiten in den Vereinen sehr hoch eingeschätzt und in dem Kirchenbereich eher gering. Es scheint ein Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Hauptamtlichen und einem beschränkten Mitspracheklima zu bestehen, denn Hauptamtliche bringen einen gewissen Grad an



Formalisierung mit sich. Daher ist es wichtig besonders in großen Einrichtungen eine gesunde Mitsprachekultur zu pflegen.¹⁶

2.2.2.1 Verein

Ein Verein ist ein auf Dauer angelegter, körperschaftlich organisierter Zusammenschluss von Personen zu einem gemeinsamen Zweck. Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) unterscheidet man nichtwirtschaftliche (§ 21 BGB) und wirtschaftliche Vereine (§ 22 BGB), je nach Zielrichtung und Zweck des Vereins. Sollen Leistungen gegen Bezahlung verkauft werden, liegt ein wirtschaftlicher Verein vor. Der nichtwirtschaftliche Verein wird auch als Idealverein bezeichnet.

Als Vereinswesen bezeichnet man das Recht der Bürger, sich zu gemeinsamen Zwecken zu vereinigen und gemeinsame Ziele gemeinsam anzustreben (Recht der Assoziation). Dieses Recht gehört ebenso wie das Recht der freien Versammlung zu denjenigen Rechten, welche unmittelbar aus der persönlichen Freiheit abzuleiten sind. Dieses Grundrecht der Vereinigungsfreiheit ist in Art. 9 Abs. 1 Grundgesetz (GG) garantiert.

Durch die Eintragung ins Vereinsregister erlangt der nichtwirtschaftliche Verein Rechtsfähigkeit (e. V. = eingetragener Verein als Körperschaft des Privatrechts). Laut § 56 BGB bedarf es zu einer Gründung sieben Mitglieder, die eine Satzung errichten, die den Vereinszweck, den Namen und den Sitz des Vereins beinhaltet (§ 57 BGB). Der bestellte Vorstand nimmt die Eintragung vor, wenn die sieben Mitglieder die Satzung unterschrieben haben und eine Abschrift der Vorstandsbestellungsurkunde vorgelegt werden. Neben dem Vorstand wird die Mitgliederversammlung als Organ einberufen, die Grundsätzliches durch Beschlüsse regelt (§ 32 BGB), wobei der Vorstand den Verein vertritt und die Geschäfte führt.

Der Förderverein der VFH hat beispielsweise das Ziel, „den Studierenden, Absolventinnen, Absolventen und Lehrkräften ein Forum zu bieten, zum Kennenlernen und zum Gedankenaustausch, der Förderung der Verbindung zwischen Fachhochschule und Verwaltungspraxis beizutragen, zukunftsweisende Perspektiven für die Verwaltungspraxis zu entwickeln und zu fördern.“¹⁷ Er unterstützt Veröffentlichungen von Dozenten und Studenten, studentische Projekte und organisiert unterschiedliche Veranstaltungen und Exkursionen.

2.2.2.2 Genossenschaft

Eine Genossenschaft (e. G.) ist eine rechtsfähige privatrechtliche Körperschaft, die die Förderung der Wirtschaft ihrer Mitglieder durch eigenen Geschäftsbetrieb zum Ziel hat (§ 1

¹⁶ vgl. Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 111-142.

¹⁷ <http://www.vfh-hessen.de>, vom 30.08.2008



Genossenschaftsgesetz). Sie ist eine juristische Person (§ 17 Abs. 1 GenG). Genossenschaften gelten als Kaufleute im Sinne des Handelsgesetzbuches (§ 17 Abs. 2 GenG). Seinen Gläubigern haftet die Genossenschaft mit ihrem Genossenschaftsvermögen (§ 2 GenG). Die Eintragung ins Genossenschaftsregister nach § 10 GenG ist die Geburtsstunde der Genossenschaft. Eine Genossenschaft hat in der Regel drei Organe, nämlich einen Vorstand, einen Aufsichtsrat und die Generalversammlung. Es werden mindestens zwei Vorstandsmitglieder und drei Aufsichtsratsmitglieder gewählt. Bei Genossenschaften mit nicht mehr als 20 Mitgliedern kann auf einen Aufsichtsrat verzichtet werden, in diesem Fall nimmt die Generalversammlung die Funktionen des Aufsichtsrats wahr. In der Generalversammlung wird i. d. R. nach dem Kopfprinzip abgestimmt.

Gewinnstreben ist nicht der vorrangige Zweck der Genossenschaft; es geht vielmehr darum, den wirtschaftlichen Zweck für das Wohlergehen der Mitglieder zu erfüllen und Gewinne, soweit sie nicht für Investitionen gebraucht werden, an die Mitglieder auszuschütten. In der Genossenschaftssatzung wird die Höhe der Anteile festgelegt, auf die sich dann die Haftung der Genossen beschränkt.

Man unterscheidet traditionell Förderungsgenossenschaften zwecks Beschaffung, Erzeugung und Verwaltung von Gütern und Produktivgenossenschaften, die als Kollektivbetriebe oder Gemeinschaftshaushalte fungieren. Hier gilt der Grundsatz, dass Teilhaber auch Beschäftigte sind und mitarbeiten. Diese Form des Wirtschaftens wurde insbesondere von den sogenannten Frühsozialisten (v. a. Robert Owen) und Anarchisten propagiert. Im 20. Jahrhundert findet man sie in israelischen Kibbuzim vor, ebenso wie in den Staaten des damaligen real existierenden Sozialismus. In England entstanden Genossenschaften ab 1760. Nach dem 2. Weltkrieg entstand diese Wirtschaftsform auch in den sogenannten Entwicklungsländern, insbesondere in der Ausprägung der Konsumgenossenschaften zum gemeinsamen Einkauf von Lebensmitteln und deren Verteilung. Einkaufsgenossenschaften dienten der Garantie niedriger Preise für ihre Mitglieder. Die Genossenschaftsbewegung wurde durch das Nazi-Regime in Deutschland erheblich geschwächt; spätestens in den 70er Jahren überlebten die meisten Genossenschaften den Konkurrenzdruck nicht mehr.

2.2.3 Stiftung

Stiftung ist nach dem Bundesverband Deutscher Stiftungen „ein Oberbegriff für eine komplexe Vielfalt von Körperschaften, die im privaten, öffentlichen und kirchlichen Recht verankert sein können.“ Die rechtsfähige Stiftung bürgerlichen Rechts ist demnach nur ein Prototyp einer Stiftung, die der staatlichen Stiftungsaufsicht untersteht und zur Verwirklichung eines dauer-



haften sozialen Zweckes dient. Rechtlich sind die Stiftungen durch die §§ 80 ff. BGB geregelt, welches durch die Landesstiftungsgesetze ergänzt wird.¹⁸

Das deutsche Stiftungswesen zählt mit rund 7.000 Stiftungen zu den umfangreichsten in Europa. Während in der Schweiz eine Anzahl von rund 8.000 Stiftungen geschätzt wird, kommt man in Großbritannien nur auf ca. 2.500 Förderstiftungen. Diese Informationen sowie geschichtliche Beiträge bezieht man hauptsächlich aus der Datenbank des deutschen Stiftungswesens welche in den 80er Jahren in Auftrag gegeben wurde.

Hieraus ergeben sich interessante historische Aspekte. Demnach haben die Stiftungen ihren Ursprung bereits im Mittelalter, wo aus Vermächtnissen an die Kirche, Anstalten zur Versorgung von Kranken und Notleidenden gegründet wurden. Diese erlangten im fünften Jahrhundert rechtliche Selbständigkeit. Seit dem sechsten Jahrhundert war die Anstaltsstiftung die dominante Stiftungsform. Mit Beginn der Neuzeit im 14. Jahrhundert entstanden die ersten weltlichen Förderstiftungen, wie Unterstützungs- und Stipendienstiftungen. Diese Förderstiftung verdrängte zunehmend die Anstaltsstiftung und wurde noch durch Stiftungen im Bildungsbereich verstärkt. Die Stiftungen sind fest in die bürgerliche Gesellschaft integriert, nicht zuletzt dadurch, dass Stiftungen vornehmlich aus Bürgerengagement entstanden sind.

Betrachtet man das Stiftungswesen im letzten Jahrhundert stellt man eine Dezimierung in der Nachkriegszeit fest, vor allem auch durch die Unterdrückung der unabhängigen Stiftungen in der später gegründeten DDR. Erst die 1980er Jahre brachten schließlich wieder einen Stiftungsboom hervor.

Bezüglich der genauen Verwendungsbereiche der Mittel der Förderstiftungen lassen sich aus der Datenbank keine genauen Informationen ziehen. Es ist nur ersichtlich, dass bei 3.664 gemeinnützigen Förderstiftungen 6.070 Zwecknennungen zu finden waren. Daraus lässt ergibt sich, dass der Wohlfahrtsbereich mit Gesundheits- und sozialen Aufgaben fast 37% einnimmt. Darauf folgt der Bildungs- und Wissenschaftsbereich mit 36%. Als letzten Bereich sieht man Kunst und Kultur an mit 11%. Auch wenn die beiden ersten Zweckfelder in den letzten Jahren stetig einen leichten Rückgang zu verzeichnen haben, sind sie immer noch die entscheidenden Zweckfelder.

Neben den Förderstiftungen, welche die Mehrheit bilden, sind auch die operativen Stiftungen nicht zu vernachlässigen, denn diese nehmen immerhin noch 30% der Stiftungen ein. Hierbei muss man allerdings beachten, dass die meisten dieser Stiftungen, schätzungsweise 50%, vor

¹⁸ vgl. Bundesverband Deutscher Stiftungen



den 1945er Jahren gegründet wurden und nur noch als historische Hinterlassenschaften gewertet werden können. Operative Stiftungen wie die Bertelsmann Stiftung sind jedoch in ihrer heutigen Bedeutung nicht zu vernachlässigen.¹⁹

2.2.4 Theoretische Einbettung des ehrenamtlichen Engagements

Die westlich-liberalen Demokratien werden von sinkenden Wahlbeteiligungsquoten und der sogenannten Politikverdrossenheit geplagt. Neben einem funktionierenden repräsentativ-demokratischen Institutionensystem erscheinen gleichzeitig aktive und engagierte Bürger als notwendige Funktionsvoraussetzung demokratischer Systeme. Demokratie lebt „von der Bereitschaft ihrer Bürgerinnen und Bürger zum politischen und gesellschaftlichen Engagement.“²⁰ Freiwilliges Engagement spielt im Willensbildungsprozess eine zentrale Rolle, da in diesem Bereich Interessen aggregiert und artikuliert werden können. Dabei hängt die Chance auf politische Einflussnahme vom Organisationsgrad der Interessenvertretung ab.²¹ In einer pluralistischen Demokratie ist ein Willensbildungsprozess ohne Lobbygruppen kaum denkbar.

Insbesondere in Transformationsländern von einer Diktatur hin zur westlich-liberalen Demokratie gilt eine belebte Bürgergesellschaft als „Triebfeder des Demokratisierungsprozesses“.²² Hinzu kommt, dass eine engagierte Bürgergesellschaft als „hochmobiles Forum demokratischer Teilhabeprojekte“²³ fungieren kann und einen Gegenpol zur Verdrossenheit gegenüber den herkömmlichen Organisationen und Institutionen bildet. Viele Autoren schwärmen nahezu vom „Initiativbürger“²⁴, der das Gemeinwesen durch seine ehrenamtlichen Tätigkeiten bereichert und Partizipation jenseits des bloßen Wahlaktes lebt. Durch lokale Beteiligung an der Willensbildung könne eine Erneuerung der demokratischen Gesellschaft gelingen und eine Zunahme an gesellschaftlicher Solidarität erreicht werden.²⁵

Bürgerschaftliches Engagement fasziniert Theoretiker und Politiker insbesondere vor dem Hintergrund diverser gesellschaftlicher Krisenerscheinungen, wenn sowohl Markt als auch Staat nicht in der Lage erscheinen, die Krisen des Sozialsystems und des Arbeitsmarktes zu beheben. Fraglich ist jedoch, ob dahinter der Wunsch nach „einem Mehr an Demokratie“ oder

¹⁹ vgl. Zimmer/Nährlich, S. 213-231.

²⁰ Rosenzweig/Eith 2004, S. 9.

²¹ vgl. ebenda

²² Mielke 2004, S. 21.

²³ Mielke 2004, S. 23.

²⁴ Roth 2000, S. 25.

²⁵ vgl. Benitz 2000, S. 51.



„einer klugen Taktik in Zeiten leerer öffentlicher Kassen“²⁶ zur effektiven Ressourcennutzung steckt.

Auch vor dem Hintergrund der Diskussion um die negativen Folgen von Individualisierungs- und Pluralisierungsprozessen, die insbesondere Richard Sennett in „Der flexible Mensch“ wie auch Robert Putnam in „Bowling alone“ beschrieben haben, erscheint bürgerschaftliches Engagement als eine notwendige Ressource einer demokratischen Gesellschaft. Putnam beschreibt für die USA im Gegensatz zur aktuellen Forschung in Deutschland einen schreckenerregenden Niedergang bürgerschaftlichen Engagements und eine Zunahme konsumorientierter desinteressierter Bürger. Bedingt durch die oft mangelnde Präzision und somit sehr unterschiedliche Operationalisierung von Begriffen in der Forschung zu bürgerschaftlichem Engagement sind die einzelnen Forschungsergebnisse auch nur sehr bedingt miteinander vergleichbar.²⁷ Während laut Putnam in den USA immer mehr Menschen alleine bowlen gehen, kann für die Landschaft der deutschen Sportvereine eine derartige Krisenperspektive nicht bestätigt werden.²⁸ Für Putnam ist ein Rückgang des Engagements mit der Erosion der Zivilgesellschaft verbunden; er weist anhand von Datenmaterial aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen einen Rückgang von freiwilligem Engagement auf und verdeutlicht es exemplarisch anhand des Phänomens des einsamen Bowlens.

Eine aktive Bürgerschaft bildet den Kitt der Gesellschaft, etwa indem Engagement zum Gelingen der sozialen Integration beiträgt. Diese wiederum ist notwendige Voraussetzung für „die Funktionstüchtigkeit in nahezu allen anderen Bereichen bis hin zum individuellen gesundheitlichen Zustand.“²⁹ In „Making democracy work“ beschäftigt sich der Politologe Putnam mit der Rolle traditioneller Vereinsmitgliedschaften in der Postmoderne und schreibt ihnen eine demokratiefördernde Wirkung zu. Zugleich beschreibt er Gesellschaften mit hohen Beteiligungsquoten als effizienter als Gesellschaften ohne viel Engagement, da das Engagement zur Ausbildung von sozialem Kapital führe, wenn Menschen sich um andere Menschen sorgen. Wie schon die namhaften Veteranen der politischen Kulturforschung, Almond und Verba, sieht Putnam Freiwilligenorganisationen als Lernorte für Demokratie, da hier Eingebundene ein Vertrauen ausbilden, welches sie zu „moderaten Zeitgenossen“³⁰ und verlässlichen Wirtschaftspartnern werden lassen. Durch mehrere Mitgliedschaften wird man mit vielen unterschiedlichen Menschen und Ansichten konfrontiert, so dass sich Toleranz ent-

26 Zimmer/Nährlich 2000, S. 9.

27 vgl. Roth 2000, S. 27.

28 vgl. Jütting 2000, S. 123.

29 Mielke 2004, S. 22.

30 Zimmer/Nährlich 2000, S. 12.



wickeln kann. Zusammen mit dem generalisierten Vertrauen entsteht so eine gute Grundlage für die Unterstützung demokratischer Institutionen.

Es lohnt sich auch der Blick auf die empirischen Ergebnisse bezüglich demokratieförderlicher Profile und der Rolle von Partizipation in diesen Profilen. Ausgehend davon, dass die politische Unterstützung lebensnotwendig für demokratische Systeme ist, stellt sich auch die Frage, ob kritische Bürger eher gut oder eher gefährlich für Demokratien sind. Je nach demokratiethoretischer Position und den sich daraus ergebenden Vorstellungen über einen idealen Bürger werden unterschiedliche Merkmale eines Bürgers als demokratieförderlich bezeichnet. Keiner wünscht sich jedoch eine passive Bürgerschaft; vielmehr bedarf es der Partizipation der Bürger für eine funktionierende Demokratie.³¹ Empirisch stellte sich heraus, dass Kritikbereitschaft der Bürger oft mit einer starken Partizipation einhergeht und die betroffenen in hohem Maße zur Verteidigung der Demokratie bereit sind.

Weiterhin sind im Hinblick auf den Rückgang der Erwerbsarbeit viele Hoffnungen mit der Belegung des 3. Sektors (neben Markt und Staat) in Non-Governmental-Organisations (Nicht-regierungsorganisationen), wie z. B. Greenpeace, Amnesty International und Ärzte ohne Grenzen und Wohlfahrtsverbänden verbunden. Gelänge es, einen Bereich sozial anerkannter Tätigkeiten neben dem üblichen Arbeitsmarkt zu etablieren, könnten viele aus dem Erwerbsleben gedrängten Menschen vor einem reinen Alimentationsdasein bewahrt werden. Wenn Menschen in Phasen der Arbeitslosigkeit auf eine sinnstiftende freiwillige Tätigkeit ausweichen könnten, würde ihre Eigenverantwortung und ihr Partizipationsbedürfnis angesprochen und bewahrt. Freiwilliges Engagement könnte eine Brücke zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit bilden und den Wandel der Arbeitsgesellschaft für die Betroffenen abfedern.³² Bisher erfuhren Menschen soziale Anerkennung durch das Berufsleben; „Erwerbsarbeit bildet die zentrale Grundlage für gesellschaftliche Integration und Partizipation.“³³ Durch die Erosion der Arbeitsgesellschaft wird die Forderung nach einer Aufwertung unbezahlter Arbeit jenseits des traditionellen Erwerbslebens laut, und zwar bis hin zu einer Gleichwertigkeit unbezahlter Arbeit in einer Tätigkeitsgesellschaft mit Erwerbsarbeit.³⁴ Diese Vorstellungen erscheinen aus der gängigen Perspektive durchaus utopisch.

In dem Zusammenhang sollte freiwilliges Engagement jedoch nicht zum reinen „Lückenbüßer für zurückgefahrenene Sozialleistungen“³⁵ verkommen. Gerade in Zeiten der enormen Popular-

31 vgl. Geißel 2006, S. 3ff.

32 vgl. Benitz 2000, S. 53.

33 Mutz 2000, S. 149.

34 vgl. Mutz 2000, S. 155.

35 Mielke 2004, S. 22.



ität des sogenannten Public Private Partnership kann man denken, dass die Übertragung von früher staatlichen Aufgaben auf private Akteure nur ein „Terrain kostenneutraler symbolischer Politik“³⁶ sein könnte. Es ist nicht zu leugnen, dass im Rahmen der freiwilligen Tätigkeiten enorme volkswirtschaftliche Leistungen erbracht werden, wodurch der Staat erhebliche Einsparpotentiale nutzen kann.³⁷

2.2.5 Beweggründe für das Engagement, auch im Wandel der Zeit

In der Wissenschaft kennt man verschiedene Arten von Grundmotiven, auch Motivbündel genannt. Diese werden durch individuelle Voraussetzungen beeinflusst.

Individuelle Voraussetzungen

Im Bezug auf das Geschlecht sind Männer öfter ehrenamtlich tätig als Frauen. 1999 war auch der Wohnsitz ausschlaggebend. Waren damals mehr Engagierte in den alten Bundesländern zu finden, ist der Wohnsitz heute in neuem oder altem Bundesland nur noch von eingeschränkter Bedeutung. Weitere Rollen spielen das Bildungsniveau, das Einkommen, die Kirchenbindung und der Freundes- und Bekanntenkreis. Je besser die individuellen und persönlichen Voraussetzungen sind, so geht aus Einzelanalysen hervor, umso höher ist das ehrenamtliche Engagement.

Diese Punkte lassen sich grob in zwei Kategorien teilen, die ideellen (Werte, Bildung) und die materiellen (Einkommen, persönlicher Wirtschaftslage) bzw. Kulturmerkmale (Kirche, Werte, Integration) und Strukturmerkmale (Haushalt, Wohnort, Einkommen). Es muss somit zu einer Abwägung zwischen den Voraussetzungen kommen.

Bis zum Jahre 1999 herrschte das so genannte Strukturmodell vor, was lediglich soziodemografische bzw. materielle Daten enthielt. Seitdem nimmt die Erklärungskraft des Modells immer weiter ab und ist bei dem Bericht der Freiwilligensurvey 1999 und 2004 in seiner Bedeutung von einem anderen Modell abgelöst, dem kombinierten Modell aus Struktur und Kultur. Dieses Modell trägt den Strukturansätzen Rechnung, stellt aber heraus, dass freiwilliges Engagement mehr und mehr eine kulturbestimmte Angelegenheit ist. Die entscheidenden Hintergrundfaktoren sind dabei die Integration in einen großen Freundeskreis und die Kirchenbindung. Weiterhin haben auch die Kreativitäts- und Engagementwerte im Vergleich zur Kirchenbindung aufgeholt. Die Kirchenbindung tritt im Vergleich zu den anderen Punkten allmählich weiter in den Hintergrund, besonders bei der jüngeren Generation. Auch in

³⁶ Zimmer/Nährlich 2000, S. 15.

³⁷ vgl. Benitz 2000, S. 52.



den neuen Bundesländern ist die Kirchenbindung nicht annähernd von solcher Bedeutung, da knapp drei Viertel der Bundesbürger aus diesen Ländern keiner Konfession angehören.

Insgesamt dominiert im Bericht 2004 das Ideelle gegenüber dem Materiellen. Dies bedeutet, dass Grundvoraussetzungen wie Bildung, Kircheneinbindung aber vor allem Integration in einen großen Freundes- und Bekanntenkreis die Voraussetzungen sind, die zum Ehrenamt motivieren.³⁸

Grundmotive

Das erste Motivbündel besteht aus *altruistischen Motiven*. Darunter versteht man, seinem Solidaritätsgefühl für Menschen in Not Ausdruck zu verleihen und sich mit diesen zu identifizieren. Mitgefühl oder Mitleid sind die Motive die den Menschen antreiben ein Ehrenamt wahrzunehmen und der Wunsch benachteiligten Menschen Hoffnung zu geben.

Das zweite Motivbündel sind die *instrumentellen Gründe*. Dahinter steht ein Mensch der neue Erfahrungen sammeln und seine Zeit mit sinnvollen Beschäftigungen ausfüllen will. Neue Fähigkeiten zu erlangen und neue Kontakte zu knüpfen sind weitere Aspekte die sich hinter den instrumentellen Motiven verbergen.

Bei dem dritten Motivbündel handelt es sich um die *moralisch-obligatorischen Motive*. Darunter versteht man Motive, die sich aus moralischen, religiösen oder politischen Pflichten und Wertvorstellungen ergeben. Die Personen sehen sich verpflichtet einen humanitären Beitrag für die Gemeinschaft und die Gesellschaft zu leisten.

Oft werden *gestaltungsorientierte Motive* als viertes Motivbündel angesehen. Diese werden gekennzeichnet durch den Wunsch nach aktiver Partizipation und Mitbestimmung, sowie nach Kommunikation und sozialer Integration.

Die dargestellten Motive sind natürlich nicht zwangsläufig isoliert oder gekoppelt zu betrachten. Die unterschiedlichen Beweggründe schließen sich nicht gegenseitig aus, sondern können sehr wohl miteinander oder nebeneinander in verschiedenen Kombinationen auftreten. Dies wird allein schon an dem Motivationswandel im Laufe der Zeit deutlich.

Aus unserer Gesellschaft ist in der heutigen Zeit ein Struktur- und Wertewandel nicht mehr wegzudiskutieren. Dieser gesellschaftliche Wandel bringt auch einen Wandel der Formen des Engagement und der Motive mit sich. Dies wird z. B. dadurch deutlich, dass Religiosität,

³⁸ vgl. Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 96-101.



ehemals ein entscheidender Faktor im bürgerschaftlichen Engagement, immer weniger wichtig wird. Weiteres Indiz dafür ist, dass Pflichtbewusstsein ebenfalls eine untergeordnete Rolle übernimmt. Sieht die ältere Generation ihr Engagement noch als Bürgerpflicht an, spielt dies bei den Jüngeren kaum noch eine Rolle. Für diese steht der Spaß im Vordergrund.

Allgemein lässt sich demnach formulieren, dass ein Wandel von pflichtbezogenen zu stärker selbstbezogenen Motiven stattgefunden hat. Die altruistischen Motive werden mehr und mehr von den instrumentellen Motiven verdrängt. Das Engagement wird demnach zunehmend mit Erwartungen an Bereicherungen der eigenen Lebenserfahrungen und Kompetenzen verknüpft.³⁹

2.2.6 Zwei Beispiele für Engagement als Erfahrungsbericht

Als erstes folgt ein Erfahrungsbericht einer Jugendschöffin aus dem Bereich Darmstadt. Wenn Straftaten junger Menschen vor dem Amts- oder Landgericht verhandelt werden, sitzen Jugendschöffen dem Richter beratend bei. Die Jugendschöffin, Ulrike Binzer, bewarb sich für dieses Ehrenamt aus Interesse an den Lebenslagen und den Problemen junger Menschen. Sie hat selbst vier Kinder und verfolgt in den Verhandlungen gespannt den Lebensweg der betroffenen Personen, welche z. B. nicht solch ein Glück oder Verständnis an den Tag legten, wie ihre Sprösslinge. Innerhalb von 4 Jahren beriet sie in ungefähr 40 Fällen den Richter und erkannte, wie leicht Jugendliche auf die schiefe Bahn geraten können. Da die Schöffen mit dem Richter zusammen zu einem Urteil kommen müssen, garantiert solch ein Schöffenamt in der Rechtsprechung die Mitsprache und Mitwirkung der Bürger. Binzer erinnert sich an ihre erste Verhandlung, in der ein Einbruch verhandelt wurde. Die Person brach ihren Angaben nach ständig in Tränen aus, welche die Jugendschöffin beeindruckten. Im Nachhinein unterrichtete der Richter Frau Binzer, dass er schon mehrmals vor Gericht saß und jedes Mal dieses Schauspiel darbrachte. Sie lernte mit der Zeit, das Verhalten der Angeklagten einschätzen zu können und erlangte somit mehr Menschenkenntnis. In den Verhandlungen konnte Binzer einen interessanten Einblick in ein soziales Umfeld bekommen, welches ihr sonst verschlossen blieb. Solch ein Umfeld kann für das Verhalten von Jugendlichen verantwortlich sein. Sie kann außerdem mittlerweile feststellen, wer auf die schiefe Bahn geraten ist und wer bereits eine kriminelle Karriere startete. Binzer entwickelte außerdem ein Gespür für eine geeignete Strafe der Angeklagten. Sie lernte abzuwägen, ob Gefängnisstrafe oder pädagogische Maßnahmen wie Antiaggressionstraining einen Erfolg bieten könnten. Das Ideal der Schöffin besteht darin, den Jugendlichen wieder den richtigen Weg aufzeigen zu können.⁴⁰

³⁹ vgl. Enquetekommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages, S. 113 ff.

⁴⁰ vgl. Darmstädter Echo vom 05.05.2008



Ein weiterer Erfahrungsbericht stammt von Veith Riffer. Er war sein Leben lang ein begeisterter Kletterer, besonders in seiner Heimat, dem Elbsandsteingebirge. Doch eines Tages erkannte er die Gefahr nicht und stürzte aus mehreren Metern Höhe in die Tiefe. Die Diagnose danach lautet Querschnittslähmung. Seitdem ist er an einen Rollstuhl gefesselt. Während seiner Rehabilitation lernte er das Handbike kennen und sah in diesem Rad eine neue Form seiner sportlichen Betätigung. Mittlerweile sieht Riffer den integrativen Aspekt des Handbikens in der freien Natur, das gemeinsame Bewältigen von sportlichen Herausforderungen durch Menschen mit und ohne Handicap. Aufgrund seiner Naturverbundenheit unterstützt er nun das Europarc-Programm „Freiwillige in Parks“ ehrenamtlich.⁴¹

Riffer sagt: „Als Rollifahrer möchte ich mein heimatliches Elbsandsteingebirge nicht nur Menschen mit Handicap näher bringen. Bis zu einem Unfall im Jahr 1999 war ich selbst aktiver Bergsteiger und kenne daher das Gebiet sehr gut. Meine in der Nationalparkregion zusammengestellten Routenvorschläge für Wanderungen und Radtouren richten sich auch an Familien mit Kleinkindern oder integrative Gruppen mit einem ebenso eingeschränkten Aktionsradius. Das Ziel: Jeder soll selbst hautnah die Natur erleben und den Reiz dieser faszinierenden Felsenlandschaft entdecken können. Ich wünsche mir, dass meine Arbeit dazu beiträgt, weitere Interessenten für die ehrenamtliche Arbeit in den Nationalparks und Reservaten zu motivieren.“⁴²

Es zeigt sich also, dass jeder nach seinen Interessen gesellschaftlich engagiert sein kann. Niemand wird ausgeschlossen.

2.3 Wie wird ehrenamtliches Engagement gefördert?

2.3.1 Die Landes-Ehrenamtsagentur

Diese Agentur ist einzigartig in Deutschland und beschäftigt sich mit allen Fragen bezüglich des Ehrenamtes. Sie stellt eine Servicestelle für Kommunen, Vereine, Verbände und auch für engagierte Einzelpersonen dar. Für die Unterstützung des Ehrenamts bietet die Landes-Ehrenamtsagentur wertvolle Anregungen und kompetenten Rat.

⁴¹ vgl. <http://www.freiwillige-in-parks.de>

⁴² <http://www.freiwillige-in-parks.de>



2.3.2 Die Ehrenamts-Card

Die Hessische Landesregierung vergibt gemeinsam mit den Landkreisen und Städten die Ehrenamts-Card als Zeichen des Dankes und der Wertschätzung gegenüber all denen, die sich in besonderer Weise für die Gesellschaft engagieren.

Durch die Ehrenamts-Card erhalten mittlerweile mehr als 13.000 Menschen die Möglichkeit, landesweit über 1.200 Vergünstigungen beim Besuch von öffentlichen und privaten Einrichtungen und Veranstaltungen in Anspruch zu nehmen. Sportclubs, Kinos, Museen, Freizeitparks, der Einzelhandel und viele mehr machen mit, wenn es darum geht, den Einsatz der ehrenamtlich Engagierten zu honorieren. Eine Umfrage der Hessischen Staatskanzlei unter den Inhabern der Ehrenamts-Card ergab, dass diese bei ihren Besitzern sehr gut ankommt.

2.3.3 Die Übernahme der Lohnkosten für die Freistellung von Ehrenamtlichen

Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit basiert auf der Bereitschaft sich aktiv zu beteiligen. Für viele Engagierte spielt dabei Zeit und Geld keine Rolle; zu viel Spaß und zu viel persönlicher Gewinn stehen dem gegenüber.

Diese Situation verändert sich aber bei vielen Engagierten mit Eintritt in das Berufsleben. Die vormals in höherem Maße flexibel nutzbare freie Zeit wird nun deutlich eingeschränkt. Ferien und vorlesungsfreie Zeiten werden auf den bestehenden Urlaubsanspruch reduziert. Die Mitarbeit bei Aus- und Fortbildungen, die Teilnahme an eigenen Qualifizierungsangeboten wie auch die Organisation, Leitung und Mitarbeit bei Projekten, Fahrten und Freizeiten hängt von der eigenen Möglichkeit der Verfügbarkeit freier Zeit ab. Viele in der Kinder- und Jugendarbeit Engagierte setzen dafür viele Tage ihres Erholungsurlaubs ein.

Um das ehrenamtliche und freiwillige Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit in Hessen zu unterstützen, wurde in Hessen eine gesetzliche Regelung geschaffen, um berufstätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit in ihrem Engagement zu unterstützen. Auf der Grundlage des Hessischen Kinder- und Jugendhilfegesetzbuchs (HKJGB) können sich in privaten Beschäftigungsstellen beschäftigte Personen über 16 Jahre in Hessen für bis zu zwölf Arbeitstage bei Fortzahlung der Entgelte freistellen lassen.

Alle Informationen sind unter der Homepage www.hessischer-jugendring.de hinterlegt. Des Weiteren besteht hier auch die Möglichkeit eine Informationsbroschüre zu erhalten, in der die genaue Verfahrensweise niedergeschrieben ist.



2.3.4 Weitere Gründe für ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement verdient Anerkennung. Wer sich ehrenamtlich engagiert, erlangt besondere soziale Kompetenzen und Qualifikationen. Mit dem Kompetenznachweis für Ehrenamt und Freiwilligenarbeit können ehrenamtlich engagierte Bürgerinnen und Bürgern das eigene soziale Engagement individuell dokumentieren und nach außen sichtbar machen. Auf diese Weise können sie ihr Engagement für die Gesellschaft auch für sich persönlich nutzen, zum Beispiel im Beruf.

Teamfähigkeit, Kommunikationsstärke, Interkulturelle Kompetenz oder Motivationsfähigkeit sind längst Schlüsselqualifikationen für beruflichen Erfolg. Gerade diese sozialen Kompetenzen werden im Ehrenamt gefördert und vermittelt. Sie lassen sich auf andere Lebensbereiche übertragen und verschaffen ehrenamtlich Tätigen, gerade beruflich, einen wichtigen Vorteil gegenüber anderen. Auch Unternehmen wissen um die Bedeutung sozialer Mitarbeiterfähigkeiten und setzen auf eine Unternehmenskultur, in der das lebendige Miteinander - nach innen und nach außen - über den wirtschaftlichen Erfolg mitentscheidend wirkt. Gerade deshalb gilt ehrenamtliches Engagement in vielen Firmen als Einstellungskriterium.

2.3.5 Die Juleica in Hessen

Seit September 1999 wird in Hessen die Jugendleiter/innen-Card (Juleica) vergeben. Die Juleica besitzt drei Funktionen:

- Sie ist ein amtliches Ausweisdokument, das ihre Besitzerin oder ihren Besitzer als Jugendleiterin oder Jugendleiterin ausweist.
- Sie soll auf der Grundlage der Voraussetzung, dass die Vergabe der Card an die Teilnahme an einer qualifizierten Ausbildung sowie die Verpflichtung zum Besuch von Weiterbildungsseminaren geknüpft ist, zur Qualifizierung von Jugendleiterinnen und Jugendleitern beitragen.
- Sie soll ehrenamtlich-freiwilliges Engagement stärken, wie auch zur Anerkennung dieses Engagements beitragen, indem sie zur Inanspruchnahme von an die Juleica geknüpften Vergünstigungen berechtigt.

Wer kann die Juleica bekommen?

Die Juleica kann jede/r erhalten, der als Jugendleiterin oder Jugendleiter in der außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit bei einem dem Hessischen Jugendring angehörigen Jugendverband, für einen nach § 75 des Kinder- und Jugendhilfegesetz anerkannten Träger der freien Jugendhilfe oder für einen Träger der öffentlichen Jugendhilfe tätig ist.



Wo und wie kann ich die Juleica erhalten?

Die Vergabe der Juleica erfolgt in Hessen über die Jugendämter. Grundlage der Vergabe sind die „Bestimmungen zur Einführung der Jugendleiter/innen-Card in Hessen“, die durch das hessische Sozialministerium erlassen wurden.

Die Beantragung der Juleica geschieht mit einem Antragsformular, das online unter der Adresse www.juleica.net zur Verfügung steht. Dieses Formular ist von der Antragstellerin bzw. dem Antragssteller auszufüllen sowie vom Träger der Jugendarbeit, bei der die Antragstellerin bzw. der Antragssteller tätig ist, zu unterzeichnen.

Voraussetzung ist außerdem der Nachweis der Teilnahme an einer Ausbildung für Jugendleiter/innen entsprechend den Einführungsbestimmungen oder die Bestätigung einer langjährigen Tätigkeit (mindestens drei Jahre) als Jugendleiterin bzw. Jugendleiter, der Nachweis über die Teilnahme an einem Lehrgang „Lebensrettende Sofortmaßnahmen am Unfallort“ sowie Passbild.

Die Juleica gilt drei Jahre. Sie kann nach dem Besuch einer Fortbildungsveranstaltung neu beantragt werden.

Wo kann ich an einer Aus- und Weiterbildung teilnehmen?

Jugendleiter/innenaus- und -fortbildungen gibt es bei allen Jugendverbänden. Auch viele Jugendämter bieten Aus- und Fortbildungen für Jugendleiterinnen und Jugendleiter oder können Interessierte an Jugendverbände u. a. vermitteln. Tipps wo Aus- und Weiterbildungsangebote stattfinden geben auch alle Stadt- und Kreisjugendringe.

Die Adressen der Jugendverbände sowie der Stadt- und Kreisjugendringe in Hessen sind unter der Internetadresse www.hessischer-jugendring.de zu finden.

Welche Vergünstigungen gibt es?

Wer sich über bestehende Vergünstigungen informieren will, kann dies am besten über die Internetadresse www.juleica.net. Hier sind alle Vergünstigungen zu finden, die von Förderinnen und Förderern der Juleica in die Website eingetragen wurden. Da die Erfahrung aber zeigt, dass nicht alle Vergünstigungen eingetragen werden, ist davon auszugehen, dass deutlich mehr Vergünstigungen existieren als eingetragen sind. Sinnvoll ist es deshalb, sich bei seinem Kreis- oder Stadtjugendring oder dem Jugendamt nach Vergünstigungen im direkten Umfeld zu erkundigen.



2.3.6 Würdigung von ehrenamtlichen Engagement bei Schülerinnen und Schülern

Ehrenamtliches Engagement von Schülerinnen und Schülern außerhalb der Schule soll nach Erlass vom 8. Mai 2001 (ABl. 5/01, S. 370) auch mit einem besonderen Beiblatt zum Zeugnis gewürdigt werden. Vielen Schülerinnen und Schülern ist diese neue Regelung jedoch noch nicht bekannt.

In dem Formblatt "Würdigung des ehrenamtlichen Engagements", wird die jeweilige Tätigkeit von der Organisation, in der man sich engagiert hat, dokumentiert und von der Schule mit Stempel betätigt und dem Zeugnis beigefügt. Das weitere Verfahren und Fristen, die eine Beilage zum Zeugnis garantieren, regelt der Erlass, der im Amtsblatt des Hessischen Kultusministeriums zu finden ist:

Eine auf die Schule bezogene ehrenamtliche Tätigkeit, die eine Schülerin oder ein Schüler im Rahmen des Programms zur Öffnung von Schule nach § 16 des Hessischen Schulgesetzes leistet, wird im Zeugnis unter der Rubrik "Bemerkungen" gewürdigt (gemäß § 30 Abs. 11 der "Verordnung zur Gestaltung des Schulverhältnisses" vom 21. Juni 2000 / ABl. S.602).

2.3.7 Welche Auszeichnungen gibt es?

Um das eingebrachte Engagement zu würdigen, können vom Land Hessen oder von einzelnen Gemeinden bestimmte Auszeichnungen verliehen werden. Auch wird versucht ehrenamtliches Engagement bewusst zu fördern. Nachfolgend wird ein Überblick über die bestehenden Auszeichnungs- und weiteren Förderungsmaßnahmen gegeben.

Der Ehrenbrief des Landes Hessen

Der Ehrenbrief ist eine Auszeichnung des Hessischen Ministerpräsidenten. Eine Auszeichnung mit dem Ehrenbrief des Landes Hessen setzt eine mindestens zwölfjährige ehrenamtliche Tätigkeit in der kommunalen Selbstverwaltung oder in kommunalen Einrichtungen, in Vereinen mit kulturellen und sozialen Zielen oder in vergleichbarer Weise nach dem 09.05.1945 voraus. Die oder der Vorgeschlagene müssen der Auszeichnung würdig sein.

Wer kann geehrt werden?

Das Ehrenamt muss mit aktivem Engagement ausgeübt worden sein. Wenn ein Amt nur nominell übernommen wurde, kommt eine Verleihung mit dem Ehrenbrief leider nicht in Frage. Geehrt werden können alle ehrenamtlichen Vereinsvorsitzenden, stellvertretende Vereinsvorsitzende, Kassenwarte oder Schatzwarte oder Geschäftsführer im geschäftsführenden



Vorstand, Schriftführer in Vereinen mit kulturellen und sozialen Zielen, Stadtverordnete, Gemeindevertreter, Ortsbeiratsmitglieder, ehrenamtliche Beigeordnete und Stadträte in gemeindlichen Gremien sowie Schiedsmänner und ehrenamtliche Richter.

Bei der Prüfung der sachlichen Voraussetzungen ist zu beachten, dass unter Vereinen mit kulturellen oder sozialen Zielen im Sinne des Stiftungserlasses (Art. 2 Abs. 1) nur solche zu verstehen sind, die eine beachtliche kulturelle Aktivität entwickeln oder eine nennenswerte soziale Leistung zugunsten Ihrer Mitbürgerinnen und Mitbürger erbringen. Es ist Aufgabe der zuständigen vorlegenden Behörde zu beurteilen, ob die bzw. der Auszuzeichnende ein Amt im vorstehenden Sinne mit aktivem Engagement ausfüllt oder es nur nominell innehat. In letzterem Fall sind die Voraussetzungen für eine Ehrung nicht erfüllt.⁴³

Funktionieren die Fördermaßnahmen?

Wie bereits am Beispiel des Landes Hessen aufgezeigt gibt es diverse Möglichkeiten, das ehrenamtliche Engagement der Bürgerinnen und Bürger zu fördern. Doch welche Fördermaßnahmen sind sinnvoll und könnten es auch kontraproduktive Fördermaßnahmen entstehen?

Zunächst ist eine Unterscheidung zwischen der immateriellen (ideellen) und der materiellen Förderung des Ehrenamts zu treffen. Bei der immateriellen Förderung wird dem ehrenamtlich Tätigen in erster Linie Anerkennung entgegen gebracht, bei der materiellen erhält er einen materiellen Vorteil in Form von Geld oder Sachleistungen, wie Steuererleichterungen oder Geschenke etc.

Ideelle Förderung

Direkt-immaterielle Förderung auf der Ebene des <i>Staates</i>	Ehrungen und Auszeichnungen: <ul style="list-style-type: none">• Verdienstorden, Ehrennadeln, -urkunden• Ernennung zum Ehrenbürger
Indirekt-immateriellen Förderung auf Ebene der Ebene der <i>Gesellschaft</i>	Öffentlichkeitsarbeit: <ul style="list-style-type: none">• Danksagungen, Empfänge, Kontaktgespräche• Veranstaltungen zum Tag des Ehrenamts• Wettbewerbe und Preisverleihungen
Direkt-immaterielle Förderung auf der Ebene der	Tätigkeits- und Qualifikationsnachweise: <ul style="list-style-type: none">• Ehrenamtsausweise, Übungsleiterlizenzen, Dienstränge• Zeugniseintragung bei Schülerinnen und Schülern

⁴³ vgl. www.gemeinsam-aktiv.de, vom 30.08.2008



<i>Gesellschaft</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Durch Partizipation (Mitsprache, Mitentscheidung, Verantwortung, Vertrauen)
Direkt-immaterielle Förderung auf der Ebene der <i>Gemeinschaft</i>	Persönliche Anerkennung: <ul style="list-style-type: none"> • Durch Gemeinschaft (mit Haupt- und Ehrenamtlichen, Feierlichkeiten, Lob, Dankeschreiben) • Durch Partizipation (Mitsprache, Mitentscheidung, Verantwortung, Vertrauen)

Materielle Förderung

Direkt-materielle Förderung	Finanzielle Leistungen: <ul style="list-style-type: none"> • Verdienstausfallerstattung, Aufwandsentschädigungen, Übungsleiterpauschale, Geldpreise bei Wettbewerben
Indirekt-materielle Förderung	Geldwerte Vorteil („favor credits“) <ul style="list-style-type: none"> • Ermäßigung bei öffentlichen Eintritten, im ÖPNV • Lebenslange Rente bei politischen Ehrenämtern (Bürgermeister, Stadtrat) • Innovativ: Einbezug der Tätigkeit in die gesetzliche Rentenversicherung („Solidarzeiten“) • Steuererleichterung für Aufwandsentschädigung und Übungsleiterpauschale Sachleistungen <ul style="list-style-type: none"> • Geschenke, Freikarten, Sachpreise bei Wettbewerben
Direkte Förderung im Grenzbereich von materiellen und immateriellen Maßnahmen	Praktische Vergünstigungen und Privilegien <ul style="list-style-type: none"> • Sonderurlaub, Bildungsurlaub, Aus- und Weiterbildungen • Freistellungen für Schöffen, Richter, Beigeordnete Anerkennung von Qualifikation bei Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche • Unfall- und Haftpflichtversicherung • Heimatnaher Einsatz von Wehrpflichtigen mit Ehrenamt

Die **Ehrenamts-Card** und die **Juleica** sind eine Kombination aus materieller und ideeller Förderung. Mit beiden Karten erhält der Inhaber Vergünstigungen bei öffentlichen Eintritten (indirekt-materielle Förderung). Die Karten fungieren jedoch auch als Nachweis der ehrenamtlichen Tätigkeit (direkt-immaterielle Förderung auf der Ebene der Gesellschaft).

Nach einer Umfrage sind über 93% der Ehrenamts-Card-Inhaber der Meinung, dass die Ehrenamts-Card ein gutes oder sehr gutes Instrument ist, um die ehrenamtliche Tätigkeit



anzuerkennen. Auf den ersten Blick ist diese Zahl sehr deutlich. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass eben nur die Besitzer einer Ehrenamts-Card befragt wurden. Es gibt mit Sicherheit aber auch ehrenamtlich Tätige, die die Voraussetzungen der Ehrenamts-Card zwar erfüllen, die Karte aber nicht beantragt haben, weil sie nicht von der Karte überzeugt sind. Es ist also klar, dass nur die die Ehrenamts-Card beantragen, die schon positiv darüber denken. Der Aussagegehalt dieser Umfrage ist somit zumindest fragwürdig.

Auffällig ist trotzdem, dass die Ehrenamts-Card im Schnitt nur einmal im Monat genutzt wird und dass selbst die Nichtnutzer der Karte sich allein durch den Besitz der Karte anerkannt und gewürdigt fühlen.⁴⁴ Es scheint deshalb weniger um den materiellen Vorteil bei der Ehrenamts-Card zu gehen, sondern vielmehr darum, Anerkennung zu erfahren.

Es geht den ehrenamtlich Aktiven in erster Linie also darum, dass ihr Einsatz gewürdigt wird und nicht darum, dass er vergütet wird. Der Vorteil der ideellen Förderung ist, dass sie sehr kostengünstig ist und einen großen Nutzen hat. So kann die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement durch ideelle Förderung effektiv gesteigert werden.

Die ideelle Förderung des Ehrenamts scheint somit sinnvoll. Doch wie ist es mit der materiellen Förderung?

In der heutigen Gesellschaft ist das materielle Sicherheitsbedürfnis so stark ausgeprägt, dass die Vergütung der Solidarität sinnvoll erscheint. Dadurch würde aber wiederum die Grenze zwischen Beruf und Ehrenamt verschwimmen. Dies könnte der Bereitschaft zu sozialem Engagement schaden. So kann durch die direkte Bezahlung der freiwilligen Tätigkeit der moralische Antriebsgrund entfallen, wenn das Ehrenamt zu einem Nebenjob degradiert wird.⁴⁵ Deshalb sollte die materielle Förderung des Ehrenamts nur eingeschränkt zum Zuge kommen.

Sinnvoll ist es, durch materielle Förderung geeignete Rahmenbedingungen für das Engagement der Bürger zu schaffen. Durch die geeigneten Rahmenbedingungen wie soziale Infrastruktur, Räumlichkeiten, Ermöglichungs- und Partizipationsstrukturen, der demokratischen Beteiligung etc. wird die ehrenamtliche Tätigkeit erleichtert. So ist z. B. den Sportvereinen schon sehr geholfen, wenn sie die Sportplätze und Sporthallen des Landkreises kostenfrei nutzen können. Wichtig ist, dass es keine Barrieren gibt, sich zu engagieren und die Gestaltungsfreiheit nicht zu stark eingeschränkt wird, schließlich ist ein zentrales Motiv die Selbstregulierung eigener Belange und die Interaktion mit anderen.⁴⁶

⁴⁴ vgl. <http://www.ecard-hessen.de>, vom 31.08.2008

⁴⁵ vgl. Stecker, S. 13 ff

⁴⁶ vgl. Stecker, S. 233 f.



2.4 Wie engagieren sich Studenten und Dozenten an der VFH in Wiesbaden?

Um herauszufinden, wie sich die Studierenden und Dozenten der VFH ehrenamtlich engagieren, wurde von einer Teilgruppe eine statistische Erhebung in Form eines Fragebogens durchgeführt. Die Vorgehensweise, die der Befragung zugrunde lag, wird nachfolgend erläutert:

2.4.1 Beschreibung der statistischen Masse und Menge

Als statistische Masse bezeichnet man den befragten Personenkreis und mit der Statistischen Menge wird die berücksichtigte Datenmenge (Rücklauf und korrekt aufgefüllte Fragebogen) bezeichnet.

Als Datenbasis für die statistische Masse wurden die Daten des Sommersemesters 2008 zugrunde gelegt. Dies führt zur Konsequenz, dass Personen, d. h. Studierende als auch haupt- und nebenamtliche Lehrkräfte, nur aus dem Fachbereich Verwaltung befragt werden konnten. Der Grund liegt in den unterschiedlichen Semester- bzw. Trimesterabläufen; der Fachbereich Polizei hatte zum Zeitpunkt der Befragung gerade Semesterunterbrechung.

Als Datenquellen wurde der Jahresbericht 2007 der Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden herangezogen; darüber hinaus wurden bei der Zentralverwaltung der Verwaltungsfachhochschule Daten abgefragt, wie zum Beispiel der aktuelle Einsatz von Lehrbeauftragten und die aktuelle Studierendenzahl. Somit ist die größtmögliche Aktualität sichergestellt.

In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies folgendes:

Im Fachbereich Verwaltung befinden sich im Sommertrimester 2008 insgesamt 123 Studierende. Die Verteilung auf die Abteilungen war im Hinblick auf die Fragestellungen nicht relevant.

Im Sommertrimester 2008 lehren insgesamt 76 Fachhochschullehrkräfte an der Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden, Fachbereich Verwaltung; aufgeteilt in 34 hauptamtliche Dozentinnen und Dozenten sowie 42 nebenamtliche Lehrkräfte.

Als statistische Menge, und somit als Rücklauf, konnten letztlich folgende Daten berücksichtigt werden: Von den Studierenden konnten insgesamt 102 Fragebögen ausgewertet werden; dies entspricht einer Rücklaufquote von fast 83%. Bei den Fachhochschullehrkräften konnten 20 Fragebögen mit in die Bewertung einbezogen werden; dies entspricht einer Rücklaufquote von 26%. Dies könnte an den unterschiedlichen Zeiten liegen, an denen insbesondere



nebenamtliche Lehrkräfte ihre Lehrveranstaltungen abhalten. Und da die Befragung in einem zeitlich eher engen Korridor stattfand, besteht die Möglichkeit, dass die Fragebögen nicht alle erreicht haben. Auch das Problem der Praxissemester könnte für die geringe Rücklaufquote der Fachhochschullehrkräfte eine Rolle gespielt haben. Denn nicht alle hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten haben im Sommersemester 2008 Lehrverpflichtungen.

Zur besseren Übersicht nachstehend die jeweiligen Datenmengen:

Statistische Masse		Statistische Menge	
Studierende	123	Studierende	102
Lehrkräfte	76	Lehrkräfte	20

Tabelle 1: Übersicht Statistische Masse und Menge

Bemerkung: Aufgrund der geringen Rückläufe aus der Gruppe der Fachhochschullehrkräfte ist zu berücksichtigen, dass die in den nachfolgenden Tabellen und Grafiken dargestellten Werte auf einer kleiner Zahlenmenge basieren. Durch geringfügige Änderungen der Zahlenwerte können sich deutliche Verschiebungen ergeben.

2.4.2 Auswertung

Im Folgenden werden die Ergebnisse dargestellt, die wir aufgrund der ausgewerteten Fragebögen ermittelt haben.

Anzahl der ehrenamtlich Tätigen

	FHL ⁴⁷	Stud.	Gesamt
ehrenamtlich tätig	7	54	61
nicht ehrenamtlich tätig	13	48	61
Gesamt	20	102	122

Tabelle 2: Wie viele sind ehrenamtlich tätig?

Nach Auswertung der zurückgelaufenen Fragebögen ergibt sich, dass insgesamt 50% der Befragten ehrenamtlich tätig sind. Richtet man den Fokus auf die jeweilige befragte Gruppe, also Studierende oder FHL, ergibt sich ein kleiner Unterschied; von den Studierenden sind im Verhältnis mehr Personen ehrenamtlich tätig (53%), als bei den FHL (35%).

⁴⁷ Fachhochschullehrkräfte (haupt- und nebenamtlich)



Gründe, die für die Ausübung eines Ehrenamtes sprechen

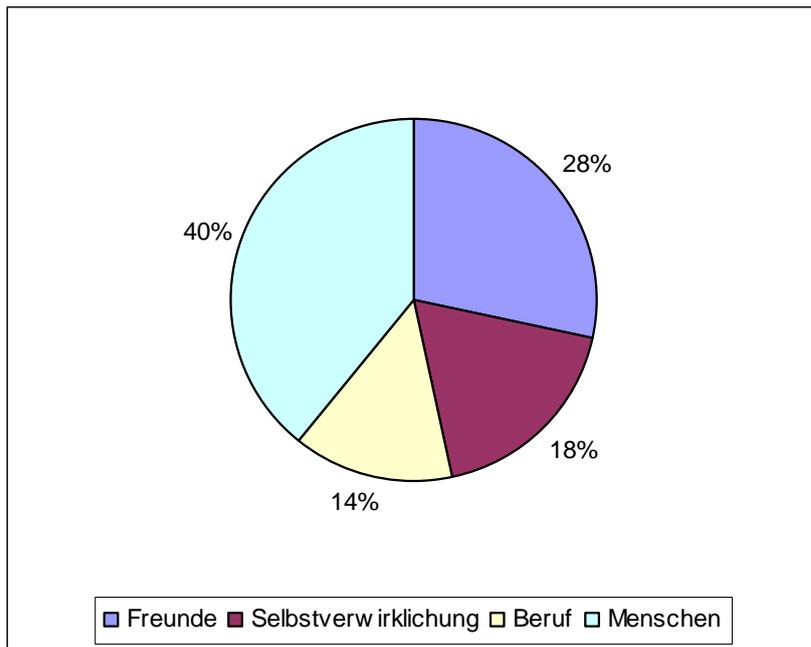


Abbildung 1: Gründe für das Ehrenamt

„Gern mit Menschen zu arbeiten“ ist für 40% der ehrenamtlich Tätigen der Hauptgrund, warum sie ein Ehrenamt ausüben. Mit einigem Abstand ist 28% wichtig, Freundschaften zu knüpfen und zu pflegen. Selbstverwirklichung nannten 18% der ehrenamtlich Tätigen als den für sie wichtigsten Grund und für immerhin 14% bringt die ehrenamtliche Tätigkeit Vorteile im Berufsleben.

Wie oder durch wen bin ich auf das Ehrenamt aufmerksam geworden?

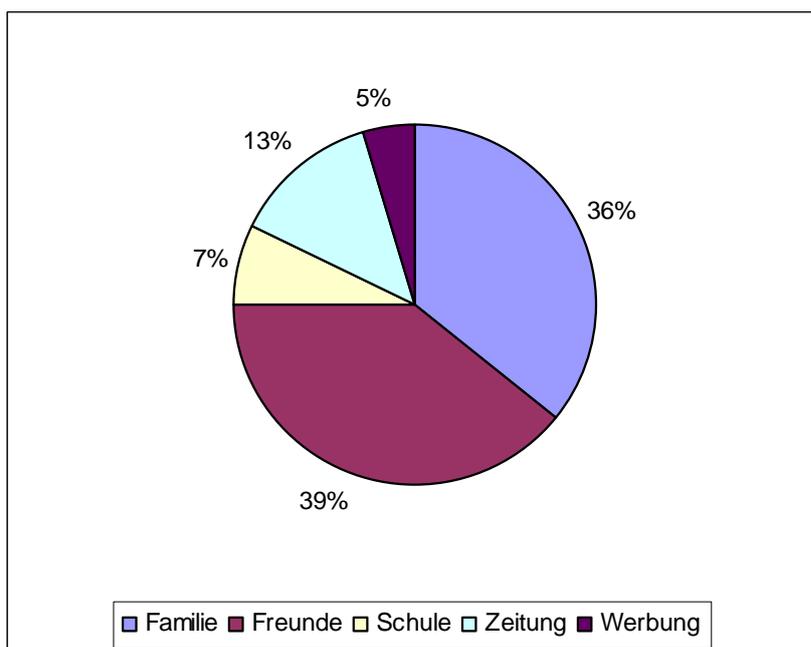


Abbildung 2: Wie oder durch wen bin ich auf das Ehrenamt aufmerksam geworden?



Die überwiegende Mehrheit der „Ehrenamtler“, nämlich 75%, wurde durch Freunde und Familie auf das Ehrenamt aufmerksam und wurde so für eine ehrenamtliche Tätigkeit angeworben. Die übrigen 25% verteilen sich auf Zeitungsannoncen (13%) und Werbung (5%) sowie auf Informationen aus der Schule (7%).

Gründe, die gegen die Ausübung eines Ehrenamtes sprechen

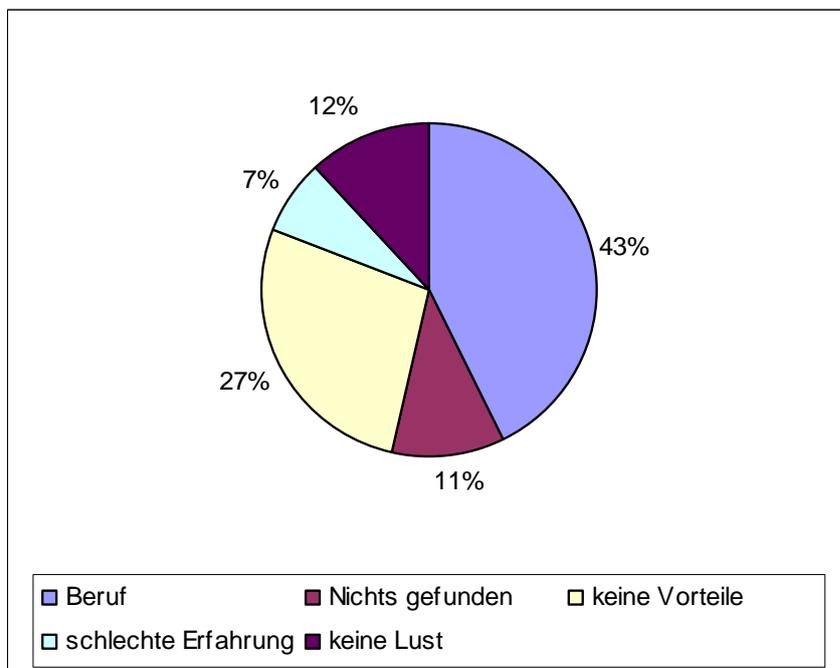


Abbildung 3: Gründe, die gegen die Ausübung des Ehrenamtes sprechen

Nahezu die Hälfte der nicht ehrenamtlich Tätigen (43%) gab berufliche Gründe für die Nichtausübung eines Ehrenamtes an. Hierbei dürfte die zeitliche Komponente das herausragende Argument sein.

Bemerkenswert ist das am zweithäufigsten genannte Argument, das gegen die Ausübung des Ehrenamtes steht; 27% gaben an, dass sie deshalb kein Ehrenamt ausüben, weil sie sich daraus keine Vorteile versprechen. Die Begründung, für die Ausübung eines Ehrenamtes keine Lust zu haben, nahmen 12% für sich in Anspruch und nichts „Passendes“ gefunden zu haben, führten 11% der Befragten als Argument an.

Lediglich 7% gaben an, in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen im Zusammenhang mit der Ausübung eines Ehrenamtes gemacht zu haben und aus diesem Grund keine ehrenamtliche Tätigkeit mehr auszuüben. Ob die schlechten Erfahrungen aus der Tätigkeit direkt resultieren, oder Ausfluss bzw. Konsequenz derselbigen waren, kann hier nicht beantwortet werden.



Bereiche, in denen ehrenamtlich gearbeitet wird

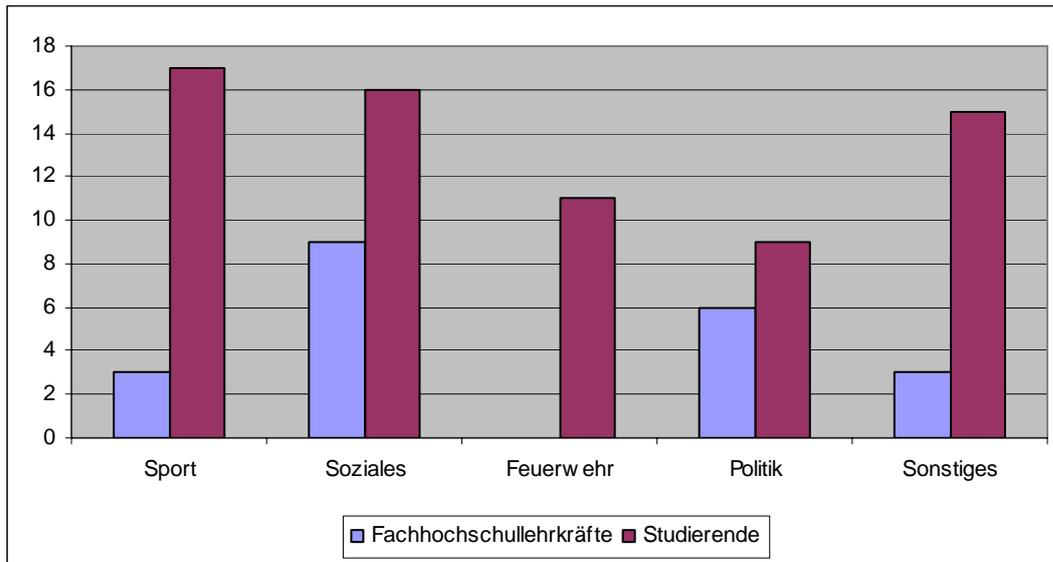


Abbildung 4: In welchen Bereichen wird ehrenamtlich gearbeitet?

In Abbildung 4 wird gegenübergestellt, in welchen Bereichen sich Fachhochschullehrkräfte und Studierende ehrenamtlich engagieren. Im Bereich Sonstiges enthalten sind auch kulturelle und kirchliche ehrenamtliche Tätigkeiten, die hierbei den Großteil ausmachen.

Die Studierenden engagieren sich mehrheitlich in Sportvereinen und im sozialen Bereich; Fachhochschullehrkräfte mehrheitlich im sozialen Bereich.

Die durchschnittliche wöchentliche Aufwendung für das Ehrenamt beträgt 3,25 Stunden.

Integration von ehrenamtlichem Engagement in das Studium

Mit dieser Fragestellung sollte die Haltung der Fachhochschullehrkräfte und Studierenden ermittelt werden, wie sie zur Einführung bzw. Integration des ehrenamtlichen Engagements im Studium an der Verwaltungsfachhochschule in Wiesbaden stehen.

Die folgenden Grafiken stellen jeweils die ehrenamtlich Tätigen und die nicht ehrenamtlich Tätigen gegenüber.

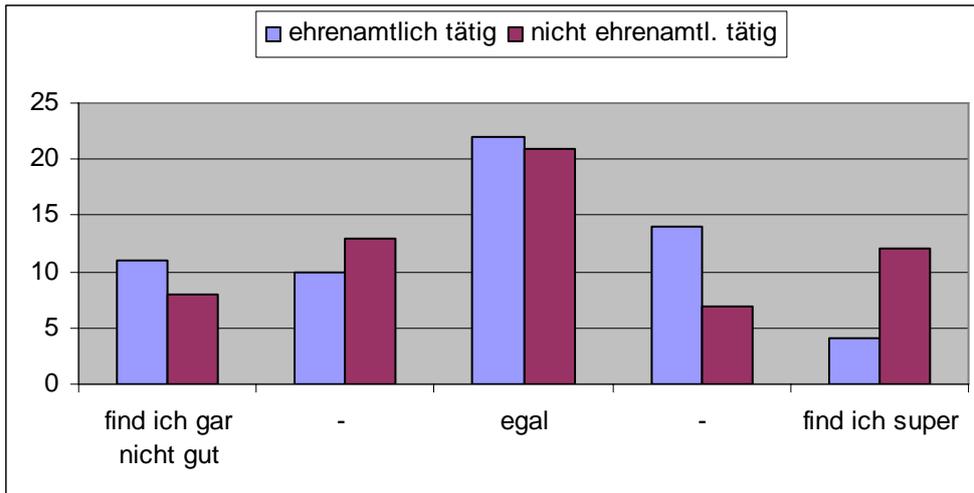


Abbildung 5: Haltung zur Integration des Ehrenamts im Studium – Alle

In Abbildung 5 sind alle Befragten – also FHL und Studierende – erfasst.

Interessant ist, dass im Vergleich zu den „Ehrenamtlern“, die „Nicht-Ehrenamtler“ die Integration ins Studium positiver bewerten. Nichts desto trotz steht die Mehrzahl der Befragten, egal, ob ehrenamtlich tätig oder nicht, der Integration der ehrenamtlichen Tätigkeit ins Studium gleichgültig gegenüber. Als Trend lässt sich darüber hinaus ablesen, dass die Mehrheit der Befragten gegen die Einführung ist.

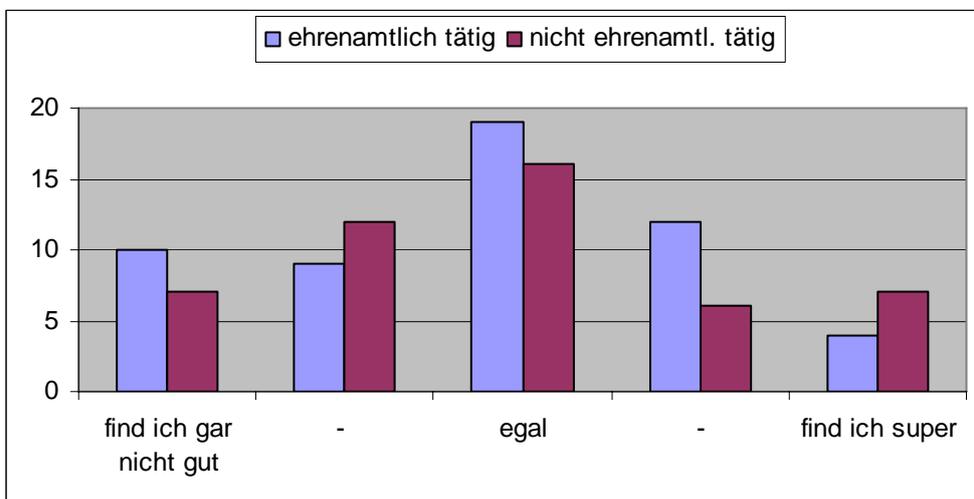


Abbildung 6: Haltung zur Integration des Ehrenamts im Studium – Studierende

	Ehrenamt	kein Ehrenamt
für die Integration	30%	27%
Egal	35%	33%
gegen die Integration	35%	40%
Gesamt	100%	100%

Tabelle 3: Haltung der Studierenden zur Integration des Ehrenamtes ins Studium - in Prozent



Richtet man den Fokus ausschließlich auf die Gruppe der Studierenden, fällt kein großer Unterschied zu Abbildung 5 (alle) auf. Dies ist vor dem Hintergrund der Verteilung der Rückläufe auch logisch. An dieser Stelle sei nochmal auf die Rücklaufquote verwiesen. Von den insgesamt 122 Fragebögen, sind 102 von Studierenden.

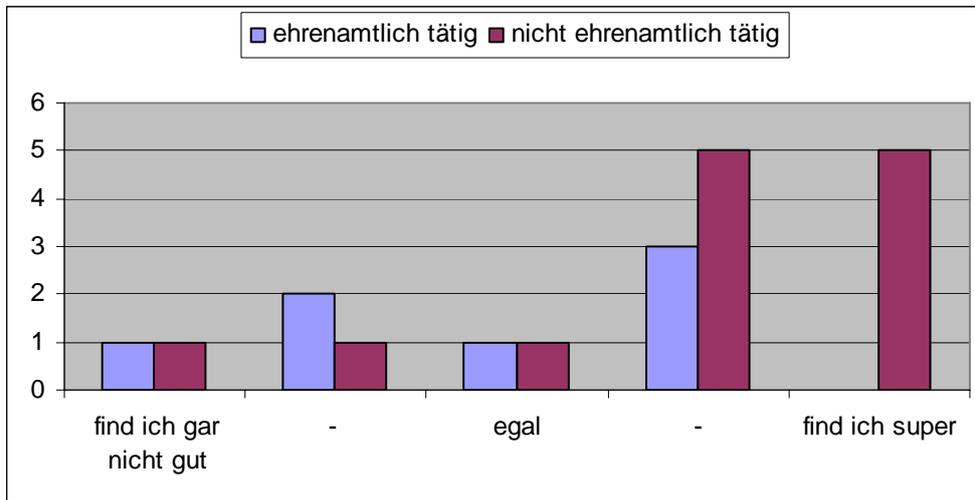


Abbildung 7: Haltung der FHL zur Integration des Ehrenamts im Studium – FHL

	Ehrenamt	kein Ehrenamt
für die Integration	43%	77%
Egal	14%	8%
gegen die Integration	43%	15%
Gesamt	100%	100%

Tabelle 4: Haltung der FHL zur Integration des Ehrenamtes ins Studium - in Prozent

Bei der Gruppe der Fachhochschullehrer sind einige Auffälligkeiten erkennbar, auf die näher eingegangen werden muss. Auffallend ist, dass es ein klares Votum für die Einführung des Ehrenamtes in das Studium gibt.

Sehr bemerkenswert ist, dass gerade mehrheitlich die Fachhochschullehrkräfte dafür votieren, die selbst gar nicht ehrenamtlich tätig sind. Von 13 nicht ehrenamtlich tätigen FHL sind zehn für die Integration des Ehrenamtes ins Studium. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass viele Personen ehrenamtlich tätig sein möchten, es aber aus Zeitgründen nicht schaffen (siehe hierzu Abbildung 3: Gründe, die gegen die Ausübung des Ehrenamtes sprechen).

Von den FHL, die ehrenamtlich tätig sind, sind drei dagegen und gerade mal drei dafür.



Stellt man alle Grafiken ins Verhältnis, fällt auf, dass die Studierenden mehrheitlich gegen die Integration des Ehrenamtes ins Studium sind und die Fachhochschullehrkräfte mehrheitlich dafür.

	FHL	Stud.
für die Integration	65%	29%
Egal	10%	35%
gegen die Integration	25%	38%
Gesamt	100%	100%

Tabelle 5: Integration ins Studium – Alle

Abschließend ist noch einmal herauszuheben, dass sich 50% aller Befragten bereits Ehrenamtlich engagieren, wobei der Anteil der Studierenden größer ist, als der der Dozenten.

2.5 Sozialkompetenz an der VFH in Wiesbaden

2.5.1 Was ist soziale Kompetenz?

Bei „sozialer Kompetenz“ handelt es sich um einen mehr oder weniger genau definierten Begriff, der als die Gesamtheit aller Fähigkeiten bezeichnet werden kann, die für eine soziale Interaktion nützlich oder notwendig sein können.⁴⁸

In der Psychologie wird der Begriff „Kompetenz“ meist als Fähigkeit oder Können gedeutet. Verbunden mit dem vage definierten Begriff „sozial“ ergibt sich ein uneindeutiges Konstrukt, welches jedoch verschiedene Fähigkeiten einschließen könnte.

Als grundlegend unterscheiden Erpenbech und von Rosenstiel vier grundlegende Schlüsselkompetenzen:

1. Personale Kompetenzen: Dies bezeichnet unter anderem die Fähigkeiten einer Person sich selbst einzuschätzen, produktive Einstellungen, Werthaltungen und Motive zu entwickeln und eigene Begabungen und Motivationen zu erkennen.
2. Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen: Hierunter versteht man die Fähigkeiten, die notwendig sind, um eigene Emotionen, Motivationen, Begabungen und Erfahrungen und auch sogenannte Schlüsselkompetenzen umzusetzen, d. h. erfolgreich in den eigenen Willensantrieb zu integrieren und erfolgreich zu handeln.

⁴⁸ vgl. Rüdiger Hinsch, Ulrich Pfingsten



3. Fachlich-methodische Kompetenzen: Diese Kompetenz charakterisiert Fähigkeiten einer Person bei der Lösung von Problemen geistig und physisch selbst zu handeln; dies bedeutet mit fachlichen und instrumentellen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten kreativ Probleme lösen zu können.
4. Sozial-kommunikative Kompetenz: Diese Kompetenzform trifft ein Verständnis für sozialen Kompetenz am Ehesten. Hierunter versteht man ein kommunikativ und kooperativ selbstorganisiertes Handeln, also die kreative Auseinandersetzung und Interaktion mit Anderen.

Nach Holtz⁴⁹ kann man eben diese sozial kompetenten Fähigkeiten in aufsteigenden Schwierigkeitsstufen wie folgt definieren:

1. Ausdruck: Die Person kann sich verständlich machen, eigenes Wissen, Meinungen und Wünsche einbringen.
2. Empfang: Die Person kann zuhören, andere Gruppenmitglieder beobachten und Ergebnisse und gruppendynamische Prozesse wahrnehmen.
3. Offenheit: Die Person ist offen für Anregungen, kann Kritik akzeptieren und Bereitschaft entwickeln, sich mit anderen Menschen auseinander zu setzen.
4. Kooperation: Die Person kann eigene Handlungsmöglichkeiten und Verantwortlichkeiten erkennen sowie sich auf Handlungen andere Menschen einstellen und anpassen.
5. Gestaltung: Die Person kann Beziehungen aufnehmen und gestalten, sie ist fähig sich in einer Gruppe zurechtzufinden, kann situationsadäquat kritisieren, kann ein Gespräch leiten und ist generell in der Lage sich in gruppendynamischen Prozessen angemessen zu verhalten.
6. Identifikation: Die Person kann sich auf andere Menschen einstellen und Konflikte situationsgerecht angehen; sie behält eine gute Balance zwischen Engagement und Abgrenzung und hat ein Bewusstsein über die eigenen Möglichkeiten und Grenzen.

Aus diesen Grundfähigkeiten heraus, kann man die soziale Kompetenz als ein Maß für die Fähigkeit sich im gegebenen sozialen Feld angemessen zu bewegen, definieren. Unzweifelhaft wird die soziale Kompetenz auch vom sozialen Milieu und der sozialen Umgebung beeinflusst und geprägt. Ausgehend von diesem angemessenen sozialen Verhalten, subsumiert man also eine Vielzahl von Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die bestimmte soziale Situationen langfristig oder kurzfristig günstig beeinflussen können.

⁴⁹ vgl. Holtz, K.L.



Eine Liste dieser Verhaltensweisen kann nie abschließend sein, daher wird nachfolgend nur ansatzweise eine Liste von Verhaltensweisen erstellt, die die soziale Kompetenz fördern können bzw. diese darlegen:

1. Im Umgang mit sich selbst:

- Selbstwertgefühl
- Selbstvertrauen
- Urvertrauen
- Wertschätzung
- Selbstwirksamkeit
- Selbstbeobachtung
- Eigenverantwortung

2. Im Umgang mit Anderen:

- Achtung
- Anerkennung
- Mitgefühl und Einfühlungsvermögen
- Menschenkenntnis
- Kritikfähigkeit
- Wahrnehmung
- Selbstdisziplin
- Toleranz
- Respekt
- Sprachkompetenz
- Interkulturelle Kompetenz
- Perspektivenwechsel

3. In Bezug auf Zusammenarbeit:

- Teamfähigkeit
- Kooperation
- Motivation
- Konfliktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit

4. Führungsqualitäten:

- Verantwortung
- Flexibilität
- Konsequenz
- Vertrauen
- Vorbildfunktion

2.5.2 Relevanz von Sozialkompetenz für den Beamtenberuf

Folgerichtig stellt sich nun die Frage, welche Relevanz soziale Kompetenz für das Studium an der Verwaltungsfachhochschule und im späteren Berufsleben als Beamter besitzt bzw. besitzen könnte. Wie oben bereits festgestellt, setzt sich soziale Kompetenz aus verschiedenen Fähigkeiten zusammen, die dann in unterschiedliche sozial kompetente Verhaltensweisen münden. Viele davon sind im Leben eines jeden Menschen sehr nützlich und teilweise unerlässlich.

Selbstvertrauen zum Beispiel ist ein grundlegendes Element der Psyche jedes Menschen, jedoch ist diese soziale Kompetenz genauso im Berufsleben elementar von Nöten, um erwerbstätiger Arbeit mit Freude und Überzeugung nachzugehen und dafür selbstredend einzustehen. Man stelle sich einen Beamten mit Kundenkontakt, jedoch ohne



Selbstbewusstsein vor. Er wäre einem teilweise schwierigen Publikum hoffnungslos ausgeliefert und würde wahrscheinlich letztendlich an seinem Beruf scheitern. Selbstverständlich wird dies bereits im Studium angelegt. Die Vielzahl an Diskussionen und Vorträgen bedingen diese grundlegende soziale Kompetenz.

Eigenverantwortung hingegen ist eine Fähigkeit, die zwar auch im privaten Umfeld notwendig ist, die tiefgreifende Relevanz jedoch erst im Berufsleben zeigt. Eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen ist eine grundlegende Voraussetzung für jede gehobene Tätigkeit mit Führungs- oder Delegationsaufgaben. Aber schon der Sachbearbeiter hat die Pflicht, eigenverantwortlich Fälle zu beurteilen und gegebenenfalls Ermessen anzuwenden. In dieser Konsequenz hat er seine Entscheidung dann auch entsprechend zu vertreten. Eigenverantwortung ist daher hier unerlässlich.

Für den Beamten, der fast täglich dem Kundenkontakt mit dem Bürger ausgesetzt ist, ist es unerlässlich Mitgefühl und Einfühlungsvermögen zu entwickeln. Insbesondere im Umgang mit sensiblen Daten und Problemen ist dies eine unabdingliche Forderung. Einerseits, um ein Gefühl des Verständnisses zu entwickeln, andererseits, um den Sachverhalt richtig einschätzen und daraus die entsprechende Entscheidung treffen zu können. Unzweifelhaft ist natürlich auch hierbei eine grundsätzliche Bedeutung im alltäglichen Leben, z. B. im Bereich der Freundschaft und in Beziehungen, dieser auch als Empathie bezeichneten Kompetenz gegeben.

Abschließend ist zu ergänzen, dass jede der aufgeführten sozial kompetenten Verhaltensweisen im privaten Umfeld und folgerichtig auch im Berufsleben relevant auftreten kann.

2.5.3 Wie wird soziale Kompetenz grundsätzlich erlangt?

Für die Ausprägung von sozialer Kompetenz sind zwei Hauptaspekte verantwortlich: zum einen die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit als Voraussetzung für selbständiges und selbstbewusstes Handeln und zum anderen die Fähigkeit in einer Gemeinschaft (z. B. Familie, Schule, Arbeitsplatz, Gesellschaft) zu leben, zu arbeiten, Verantwortung zu übernehmen und aktiv als mündiger Bürger an gesellschaftlichen Aufgaben und Problemen mitzuwirken. Vielfältige Einflüsse wie z. B. Erziehung, kulturelle Normen und Regeln, Rollenverteilungen und Machtverhältnisse wirken ab dem ersten Tag unseres Lebens auf uns ein und prägen unser Verhalten in den verschiedenen Lebenssituationen, unsere Einstellungen und Werte, sowie unsere Kommunikationsfähigkeit und Persönlichkeitsstärke. Die so ausgebildete Persönlichkeit zieht sich wie ein roter Faden durch sämtliche Bereiche unseres Lebens.



Zu den Einflüssen auf Persönlichkeitsbildung und Sozialisation gehören:

1. familiäre Variablen wie Beruf und Alter der Eltern, Geschwisteranzahl, Familien- und Haushaltsgröße, Kommunikationsniveau und sozialer Umgang,
2. persönlicher sozioökonomischer Status, der gekennzeichnet ist durch Schulbildung, Beruf, Einkommen, Wohngegend, Region, Wohnungsgröße und Konsumniveau,
3. gesellschaftlich-kulturelle Faktoren wie Konfession, Moralwerte, Kulturkonsum, Freizeitnutzung und Lesegewohnheiten,
4. gesamtwirtschaftliche Faktoren wie Konjunkturstabilität, Wirtschaftswachstum, drohende Arbeitslosigkeit etc. und
5. betriebliche Charakteristika wie Branche (Verwaltungszweig), Führungsstil, Art der Tätigkeit und körperliche Belastung.

Wenn die Erziehung zur sozialen Kompetenz erfolgreich sein soll, muss sie möglichst früh beginnen. Der primäre Ort zum Erlernen von sozialer Kompetenz ist traditionell die Familie, denn das Sozialverhalten ist zu einem großen Teil gelerntes Verhalten, das beeinflusst wird von den Erfahrungen des Kleinkinds mit den Eltern und des Kindes in der Familie, also mit Geschwistern, Eltern und Großeltern etc. Auch im Kindergarten sowie in der Schule und zwischen Gleichaltrigen werden soziale Erfahrungen gemacht und die soziale Kompetenz dadurch mehr oder weniger geschult. Bei den vielfältigen Lernprozessen, die das Sozialverhalten mitbestimmen, besteht auch die Möglichkeit, dass sozial inkompetente Verhaltensweisen erlernt werden und dass sich Menschen selbstunsicher im Umgang mit Arbeitskollegen, Vorgesetzten, dem Ehepartner, Freunden oder Verwandten fühlen, manchmal sogar starke Angst entwickeln und soziale Situationen meiden (Soziale Phobie).

Die Fähigkeit zur sozialen Kompetenz ist somit jedem Menschen durch seine frühkindliche Prägung, seine Erfahrungen im Kindes- und Jugendalter und als Erwachsener in unterschiedlichem Ausmaß gegeben.

2.5.4 Wege zur sozialen Kompetenz

Soziale Kompetenz ist die komplexeste Verhaltensdimension, die die Soziologie kennt. Wir können uns soziale Kompetenz nicht einfach aneignen, indem wir Bücher lesen oder Vorlesungen besuchen. Denn sie unterscheidet sich in einem ganz wesentlichen Punkt von anderen Kompetenzen: Sie kann nur in der Gemeinschaft ausgebildet werden. Das Leben in der Gemeinschaft ist die Grundvoraussetzung für das Erlernen sozialer Kompetenz.

Der Erwerb sozialer Kompetenzen bedeutet grundsätzlich soziales Verstehen, soziale Geschicklichkeit, soziale Verantwortung sowie Konfliktlösungskompetenz. Er erfordert



reflektierte soziale Erfahrungen und wird begünstigt durch regelgeleitete Zusammenarbeit, Gruppenunterricht, Teamarbeit oder Konfliktlösungsaufgaben.⁵⁰

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, neben dem bürgerschaftlichen Engagement, soziale Kompetenz zu fördern oder die eigenen vorhandenen Fähigkeiten zu vertiefen. Dazu zählen:

Schulische Förderkonzepte

Eine möglichst frühe und gezielte Förderung der Schlüsselkompetenzen aller Schüler ist die beste Voraussetzung für eine gelingende Schullaufbahn und besonders für die Entwicklung zu einem sozial kompetenten Erwachsenen.

Hier setzen schulische Förderkonzepte seit einigen Jahren an und stärken so durch spezielle Angebote (Kurse, Zusatzunterricht) z. B. die Motivationskraft, Kreativität, Teamfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit der Schüler. Die Gemeinschaft der Schüler an einer Schule bietet die ideale Voraussetzung für das Erlernen von Sozialkompetenz.

Studiengänge

Als wichtiges Lernziel wird der Erwerb sozialer Kompetenzen auch in der Erwachsenenbildung angesehen. Insbesondere deswegen, weil zum einen die Anforderungen beruflicher Tätigkeit heutzutage von Kommunikationsfähigkeiten geprägt sind und zum anderen in Berufsausbildungen gerade dieser Bereich ausgespart bleibt. Mittlerweile gibt es daher auch berufsbegleitende Studiengänge, die sich dieser Problematik annehmen (z. B. Weiterbildungsstudiengang Sozialkompetenz).

Trainingsmaßnahmen

Auch Trainingsmaßnahmen, die die Erlangung von sozialen Fertigkeiten zum Gegenstand haben, sind in den letzten Jahren in Behörden und Unternehmen eingeführt worden. Speziell für den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden solche Trainings konzipiert und durchgeführt. Diese Trainingsmaßnahmen dienen vor allem der Übung und Vertiefung sozialer Fertigkeiten, wie kommunikatives Verhalten, Teamfähigkeit oder Umgang mit Konflikten.

Die Erfolgsaussichten von derartigen Trainingsmaßnahmen steigen, wenn diese an konkreten Anforderungen der Tätigkeit orientiert sind. Das Lernen der verschiedener Kompetenzen sollte dabei arbeitsplatznah in sozialen Situationen erfolgen – denn soziale Kompetenz erwirbt man am besten dort, wo sie konkret gefordert wird. Die Ausrichtung der Trainingsmaßnahmen muss sich an den konkreten beruflichen Anforderungen orientieren. Dadurch wird ermöglicht,

⁵⁰ vgl. Faix, Werner; Laier, Angelika, S. 62 - 109.



jene Verhaltensweisen zu erlernen und üben, die für die Erfüllung einer konkreten beruflichen Situation notwendig sind.

2.5.5 Welche Fähigkeiten kann bürgerschaftliches Engagement vermitteln?

Bürgerschaftliches Engagement bietet die Chance, Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten und damit Handlungsmöglichkeiten zu erwerben, die in allen Lebensbereichen, also im Privatleben und auch Berufsleben, eingesetzt und genutzt werden können. Es sind vor allem soziale und personale Kompetenzen, die – anders als in Schule und Ausbildung – nicht in formalisierten Lernprozessen erworben werden, sondern durch „learning by doing“, also durch „Bilden durch Tun“ erlangt werden können.

Bürgerschaftliches Engagement kann die vielfältigsten Fähigkeiten und Kenntnisse vermitteln und fördern, da auch die Möglichkeiten sich zu engagieren, wie in diesem Bericht bereits genannt, sehr vielfältig sind. Nachfolgend sollen die wichtigsten zu erlangenden Fähigkeiten kurz erläutert werden.

Jedes Engagement, ganz gleich welcher Art, erhöht bei ernsthafter Ausführung das **Selbstvertrauen** und die **Eigenverantwortung**, da viele Aufgaben und Tätigkeiten eigenverantwortlich wahrgenommen werden müssen. Damit wird die Fähigkeit und die Bereitschaft, für das eigene Handeln, Reden und Unterlassen **Verantwortung** zu tragen, gestärkt. Vielen Menschen wird durch die Erfahrung auch die Angst genommen, überhaupt Verantwortung zu übernehmen. Verläuft diese Erfahrung positiv, steigt damit auch das Selbstvertrauen.

Besonders bei der Arbeit mit Menschen (Kindern, Senioren, Behinderten, Obdachlosen oder Kranken) wird die **Empathie**, also das Mitgefühl bzw. das Einfühlungsvermögen, geschult. Dies bezeichnet die Fähigkeit eines Menschen, einen anderen Mensch von Außen (ohne persönliche Grenzen zu überschreiten) möglichst ganzheitlich zu erfassen, dessen Gefühle zu verstehen, nicht jedoch notwendig auch zu teilen und sich damit über dessen Verstehen und Handeln klar zu werden. Um einen Menschen angemessen zu betreuen, ist es notwendig, sich in seine Lage zu versetzen und entsprechend zu Handeln. Auch **Toleranz** und **Respekt** gegenüber Menschen, die der Hilfe bedürfen, werden dabei geweckt und trainiert.

Um ein Ehrenamt bzw. bürgerschaftliches Engagement für alle Beteiligten zufriedenstellend auszuführen, sind auch bestimmte Charakterzüge vorteilhaft. Dazu gehören **Kritikfähigkeit** und **Selbstdisziplin**. Viele Freiwilligentätigkeiten bestehen aus wiederkehrenden, gleichen Handlungen (z. B. Pflege von Mensch und Tier), die regelmäßig ohne Qualitätseinbuße zu leisten sind. Dies funktioniert nur, wenn die Person eine gewisse Selbstdisziplin mitbringt oder



diese während der Ausübung der Tätigkeit trainiert. Auch Kritikfähigkeit, also die Fähigkeit, konstruktive Kritik anzunehmen, wird im Umgang mit anderen geschult.

Bei jedem bürgerschaftliches Engagement treffen viele Menschen zusammen, die zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels (nämlich die Investition von Zeit und/oder Geld in eine Tätigkeit oder ein Projekt, das einen guten Zweck verfolgt (Wohltätigkeit)) miteinander arbeiten müssen und wollen. Dadurch werden unvermeidlich die **Teamfähigkeit** und die **Kommunikationsfähigkeit** und selbstverständlich auch die **Konfliktfähigkeit** der einzelnen Personen abgefragt und intensiviert. Auch lernen viele Menschen dabei was es heißt, kooperativ zusammen zu arbeiten. Denn **Kooperation** hat in den meisten Fällen einen Nutzen für alle Beteiligten und bei sozialem Engagement unerlässlich.

Auch die **Führungsqualitäten**, wie z. B. **Verantwortung**, **Flexibilität**, Vertrauen schaffen und eine Vorbildfunktion erfüllen, können durch bestimmtes Engagement (z. B. Leitung einer Jugendfreizeiteinrichtung) gefördert und vertieft werden.

Die freiwillige und wohltätige Arbeit mit Menschen und für Menschen, für Tiere, für die Umwelt oder für karitative Einrichtungen⁵¹ bietet, wie anfangs erwähnt, unendlich viele Möglichkeiten bestimmte Kompetenzen zu fördern oder zu vermitteln. Wie einzelne Fähigkeiten beeinflusst wurden, kann sich freilich erst nach längerer Zeit zeigen.

2.5.6 Ist bürgerschaftliches Engagement das richtige Mittel zur Erlangung von sozialer Kompetenz?

Grundsätzlich kann diese Frage mit „Ja“ beantwortet werden. Jedoch muss man ergänzen, dass dies nicht die einzige Möglichkeit ist, Sozialkompetenz zu erlangen. Bürgerschaftliches Engagement ist jedoch gut geeignet, soziale Kompetenz bzw. einzelne Aspekte daraus, zu vermitteln und zu fördern. Ob und welchem Umfang dies jedoch geschieht bzw. erfolgreich sein kann, hängt immer noch von der Persönlichkeit des Einzelnen ab. Hier kommt es darauf an, wie sehr und wodurch dieser Mensch in seinem Leben geprägt wurde, welche Charaktereigenschaften er dadurch hat und in welchem Ausmaß er das Talent zum sozialen Handeln überhaupt besitzt. Auch die ausgeübte Tätigkeit hat selbstverständlich Einfluss auf die Kompetenzbildung. Nur wer sich überwiegend für Menschen, Tiere und Umwelt und deren Probleme einsetzt, kann solche Fähigkeiten erlangen, die Sozialkompetenz ausmachen.

⁵¹ von lat. *caritas* = Teuerung, Hochachtung, hingebende Liebe, uneigennütziges Wohlwollen



2.5.7 Überlegungen zur Integration von Engagement in das Studium an der Verwaltungsfachhochschule

Nun stellt sich die Frage, ob eine Integration von ehrenamtlichem bzw. bürgerschaftlichem Engagement in das Studium an der Verwaltungsfachhochschule integriert werden sollte, welche Vor- und Nachteile dies haben und wie die Umsetzung aussehen könnte.

Bevor man Überlegungen hinsichtlich der Art und Weise einer Integration von ehrenamtlichem Engagement in das Studium anstellt, sollte man grundsätzlich überlegen, welche Argumente dafür und welche dagegen sprechen. Daraus ergeben sich möglicherweise auch bereits Bedingungen, die bei einer Umsetzung beachtet werden müssen.

Für eine verpflichtende Aufnahme in das Studium sprechen nachfolgende Argumente:

1. Studenten erwerben außerhalb ihrer Ausbildungsbehörden soziale Kompetenz.

Zweifelloos fördert bürgerschaftliches Engagement soziale Kompetenz. Externe Stellen haben möglicherweise anders geartete freie Stellen für ehrenamtlich Tätige, bei denen völlig andere Facetten der sozialen Kompetenz vermittelt werden können wie in den Praktikumsphasen in der Ausbildungsbehörde. Dies erweitert den Horizont der Studenten über den öffentlichen Dienst hinaus und schafft für den späteren Umgang mit dem Bürger Verständnis.

2. Studenten, die ein Ehrenamt wegen des Studiums aus Zeitmangel aufgeben mussten, erhalten so Gelegenheit, dies weiterzuführen.

Das Studium ist insbesondere vor den Prüfungen sehr zeitaufwändig. Private Unternehmungen müssen dann oft zu Gunsten des Studiums zurückstehen. Dies ist insbesondere dann sehr schade, wenn auch die ehrenamtliche Tätigkeit, die vorher ausgeübt wurde, vernachlässigt werden muss. Da von ehrenamtlichem Engagement immer andere Menschen profitieren, wären diese dann die Leidtragenden. Wenn das Studium die Möglichkeit böte, die ehrenamtliche Tätigkeit fortzusetzen, würden somit neben dem Studenten und der Ausbildungsbehörde auch der „Arbeitgeber“ profitieren, indem er nicht auf einen ehrenamtlichen Mitarbeiter verzichten muss.



3. Durch eine verpflichtende ehrenamtliche Tätigkeit gewinnen möglicherweise einige Studenten Spaß an sozialem Tun und bleiben auch nach Abschluss der Verpflichtung dabei.

Ehrenamtliche Tätige sind in Vereinen und Organisationen immer gern gesehen, weil sie ihre Arbeitskraft und ihr Talent kostenlos zur Verfügung stellen. Das spart Geld. Möglicherweise sind unter den neuen Studenten einige, die mangels Gelegenheit noch nicht an eine ehrenamtliche Tätigkeit gedacht haben. Wenn sie im Studium mit bürgerschaftlichem Engagement konfrontiert werden, kommen vielleicht einige auf den Geschmack und setzen ihre Tätigkeit auch nach der Zeit der Verpflichtung fort.

4. Der öffentliche Dienst könnte durch das „Ausleihen“ ihrer Auszubildenden an soziale Einrichtungen einen Imagegewinn erzielen.

Wenn die Auszubildenden während ihrer Ausbildung für soziale Einrichtungen ehrenamtlich tätig sind und gute Arbeit abliefern, würde dies dem öffentlichen Dienst einen Imagegewinn verschaffen. Dies setzt natürlich voraus, dass die Auszubildenden einen Anreiz haben, gute Leistung auch dann abzuliefern, wenn keine Vergütung erfolgt. Das könnte man mit einer Benotung erreichen. Setzt man das Vorhaben so um, dass nur eine gewisse Zeit abgearbeitet werden muss, ohne dass es zu einer Bewertung der geleisteten Arbeit kommt, ist fraglich, ob eine Motivation der Studenten erreicht werden kann, gute Arbeit abzuliefern. Dann könnte der Imagegewinn sich schnell in einen Imageverlust umkehren, wenn sich herumspricht, dass den Studenten das ehrenamtliche Engagement abverlangt wird und diese nur Zeit absitzen und nicht zu gebrauchen sind.

Dagegen sprechen folgende Gesichtspunkte:

1. Vorgeschriebenes soziales Tun verliert den Charakter einer ehrenamtlichen Tätigkeit (Stichwort Motivation).

Indem man soziales Engagement im Studium verpflichtend vorschreibt, verliert seine Eigenschaft, ehrenamtlich zu sein. Der Student bzw. die Studentin muss eine gewisse Stundenzahl an ehrenamtlichen Stunden absolvieren. Die Tätigkeit hat dann den Charakter einer Ausbildung an einer externen Stelle.

2. Soziale Kompetenz kann unter wesentlich kontrollierbaren Bedingungen während der Praktikumsphasen innerhalb der Behörde vermittelt werden

Durch die Praktika in den Ausbildungsbehörden kann der Studierende Erfahrungen sammeln und hierbei auch Sozialkompetenz erwerben. Dabei bleibt er im Verantwortungsbereich der



Ausbildungsbehörde und der Dienstherr kann gut kontrollieren, was der Auszubildende bei wem, wann und wo lernt.

3. Der Lernerfolg und die Qualität der Ausbildung sind nicht kontrollierbar.

Wenn die Studenten bei den einzelnen externen Stellen arbeiten, müsste sichergestellt sein, dass diese bestimmten Mindestanforderungen genügen, tatsächlich soziale Kompetenz vermitteln und die Studenten nicht ausnutzen oder missbrauchen um ihren Gewinn zu maximieren. Je nach Tätigkeit und Stelle können für die einzelnen Studenten sehr unterschiedliche Voraussetzungen vorliegen. Außerdem wäre ein hoher Verwaltungsaufwand notwendig, die einzelnen ehrenamtlichen Tätigkeiten der Studenten auf ihre Tauglichkeit hinsichtlich des Ausbildungsziels zu überprüfen.

4. Eine gerechte Beurteilung bzw. Benotung der Leistungen während des ehrenamtlichen Engagements ist sehr schwer.

Vor dem Hintergrund der sehr unterschiedlichen Anforderungen der einzelnen ehrenamtlichen Stellen wird dann eine einheitliche und gerechte Beurteilung bzw. Benotung umso schwieriger. Die Benotung ist jedoch, wie oben dargestellt, auf der anderen Seite unabdingbar als Anreiz für gute Leistungen und Motivation. Außerdem muss die Frage geklärt werden, wer die Studenten beurteilt. Wenn es ein Vorgesetzter der externen Stelle ist, muss bedacht werden, dass diese möglicherweise deshalb nicht objektiv (insbesondere bei schlechten Leistungen) beurteilen, weil sich das unter den Studenten herumspricht und dann kein neuer Student mehr für ehrenamtliches Tun für diese Organisation zur Verfügung steht.

Folgende Fragen werden somit aufgeworfen, die vor einer Umsetzung geklärt werden sollten:

- Wer sucht die externen Stellen aus? (Student/-in selbst/Ausbildungsbehörde/VfH)
- Welcher Verwaltungsaufwand wäre erforderlich? (Kosten/Nutzen)
- Welche Anforderungen werden an das soziale Engagement gestellt? (Erwartungen)
- In welcher Form könnte ehrenamtliches Engagement in das Studium integriert werden? (Wahlpflichtfach/Seminar/aktives Tun bei externer Stelle)
- Wie wird gewährleistet, dass die externe Stelle den Ausbildungsinhalten entspricht?
- Wie motiviert man die Studentinnen/Studenten zu sozialem Tun?
- Soll die Leistung bei dem bürgerschaftlichen Engagement bewertet werden?
- Wenn ja: Wie kann eine gerechte Beurteilung/Benotung der Leistung erfolgen?



2.5.8 Die Integration ins Studium aus motivationspsychologischer Sicht

Im Folgenden soll näher betrachtet werden, wie sich die Integration bürgerschaftlichen Engagements bzw. ehrenamtlicher Tätigkeit in das Studium auf die Motivation der Studenten auswirken könnte.

Es gibt zahlreiche Untersuchungen, die zeigen, dass ein sogenannter Korrumpierungseffekt eintritt, wenn zu einer intrinsischen Motivation eine extrinsische hinzutritt. Andere Untersuchungen wiederum finden hierfür keine Belege. Was bedeutet dies, und worin unterscheiden sich die Experimente?

Motivation bezeichnet die aktivierende Ausrichtung des momentanen Lebensvollzugs auf einen positiv bewerteten Zielzustand. Man könnte Motivation also auch als Verhaltensbereitschaft bezeichnen. Der Begriff der intrinsischen Motivation wird nicht ganz einheitlich verwendet, zusammenfassend lässt sich aber sagen, dass ein Verhalten dann als intrinsisch motiviert gilt, wenn es um seiner selbst willen geschieht, die Tätigkeit also Spaß macht oder das Thema interessant ist. Als Konsequenz gilt Verhalten dann als extrinsisch motiviert, wenn der Beweggrund außerhalb des eigentlichen Handelns liegt bzw. die Person als von außen gesteuert erscheint. Dies wäre zum Beispiel der Fall, wenn die Person für ihr Handeln eine Bezahlung oder andere Belohnung erhält oder das Verhalten der Erreichung eines anderen Zieles dient.⁵²

Der Korrumpierungseffekt besagt nun, dass eine ursprünglich intrinsisch motivierte Handlung, die unter die Kontrolle einer externen Belohnung gerät, ihren intrinsischen Anreizwert verliert. Durch die Wahrnehmung, dass eine gerne ausgeübte Tätigkeit belohnt wird, soll eine Neubewertung dieser Tätigkeit erfolgen. Die Person nimmt nun an, die Tätigkeit wegen der Belohnung auszuführen, die ursprüngliche Bewertung wird korrumpiert, die intrinsische Motivation vermindert oder sogar zerstört.

Diesen Effekt zeigte das folgende Experiment besonders anschaulich: Als Versuchspersonen wurden Kinder ausgewählt, die besonders gerne zeichneten, also bezüglich des Zeichnens intrinsisch motiviert waren. Diese wurden in drei Gruppen aufgeteilt, in denen sie aufgefordert wurden, etwas zu zeichnen. Der ersten Gruppe wurde zuvor als Belohnung eine Urkunde für „hervorragendes Spielen“ versprochen. In der zweiten Gruppe erhielten die Kinder diese Urkunde im Anschluss, ohne dass dies zuvor angekündigt worden war. In der dritten Gruppe erfolgte überhaupt keine Belohnung.

⁵² vgl. Rheinberg, Falko, S. 16; 148.



Einige Wochen später erhielten die Kinder im regulären Unterricht erneut die Gelegenheit zum Zeichnen, wobei ihnen freigestellt war, sich alternativ auch mit anderen Spielsachen zu beschäftigen. Belohnungen wurden nicht versprochen und zu keinem bestimmten Verhalten wurde ermutigt. Ergebnis des Experiments war, dass die Kinder aus der Gruppe mit erwarteter Belohnung sich in ihrer freien Zeit nun weniger für das Zeichnen interessierten als die Kinder aus den anderen Gruppen. Es hatte also nicht nur die Belohnung an sich einen Einfluss auf die Motivation, sondern auch die Erwartung der Belohnung bei Ausführung der Tätigkeit.

Offen bleibt hierbei, wie sich äußere Anreize bei Personen auswirken, die ursprünglich gar kein Interesse an der Tätigkeit hatten. In weiteren Experimenten, in denen zwischen verschiedenen Arten von Belohnung unterschieden wird, tritt der Korrumpierungseffekt nur bei bestimmten Belohnungstypen ein. Die (intrinsische Motivation kann hierbei sogar noch erhöht werden, wenn die Belohnung der Person ihre Kompetenz bestätigt, zum Beispiel in Form einer Medaille beim Leistungssport. Der korrumpierende Effekt tritt dann ein, wenn nicht die Qualität einer Leistung bzw. deren Rückmeldung im Vordergrund steht, sondern der kontrollierende Aspekt einer Belohnung, also zum Beispiel der Anreiz, eine Handlung einfach nur vorzunehmen – wie es bei den zeichnenden Kindern der Fall war.⁵³

Der Erwerb eines Leistungsnachweises für bürgerschaftliches Engagement im Studium lässt sich mit einer pauschalen Belohnung ohne Einbeziehung der Qualität vergleichen. Selbst wenn eine Leistungsbewertung stattfinden sollte, so wären die einzelnen Bewertungen der Studierenden untereinander angesichts der verschiedenen Einsatzorte, Umstände und Anforderungen kaum vergleichbar. Ohne eine Bewertung läge eine mit der Urkunde der Kinder vergleichbare pauschale Belohnung für ein erwünschtes Verhalten vor. Der Eintritt des Korrumpierungseffektes wäre in dieser Konstellation sehr wahrscheinlich, wenn zuvor eine intrinsische Motivation vorlag. Hier wäre es sehr ungünstig, ein solches Engagement zu einer Pflichtveranstaltung zu machen.

Umgekehrt lässt sich jedoch auch sagen, dass bei Studenten, die zuvor kein Interesse an einer ehrenamtlichen Tätigkeit zeigten, hier extrinsische Motivation zumindest für die Zeit des Scheinerwerbs geschaffen wird und unter Umständen auch intrinsische Motivation, die über das Studium hinaus wirken könnte. Dies wäre sehr wünschenswert. Es wird an dieser Stelle also eine Abwägung zwischen der Gefahr der Zerstörung und der Chance auf Erzeugung von Motivation erfolgen müssen.

⁵³ vgl. Weiner, Bernard, S. 203f.



2.6 Welche Einbindungsmöglichkeiten in den Bachelor-Studiengang gibt es?

Das neu erstellte Curriculum für den Bachelor of Arts in Public Administration an der Verwaltungsfachhochschule Wiesbaden sieht vor, dass sich die Studenten im Rahmen der theoretischen Ausbildung im Bereich des Moduls „Rahmenbedingungen für Verwaltungshandeln 2“ im dritten Semester mit dem Thema Sozialkompetenz und Selbstkompetenz beschäftigen. Dieses Obermodul in Verbindung mit seinen Teilmodulen ist ein Pflichtmodul; muss also von jeden Studierenden belegt werden.

Der Bereich des Bürgerschaftlichen Engagements bzw. der ehrenamtlichen Tätigkeit wird im Modul „Verwaltungshandeln 1“ im ersten Semester und dort im Teilmodul „Kommunale Selbstverwaltung und Partizipation“ erläutert. Eine Kombination von bürgerschaftlichem oder ehrenamtlichem Engagement zur Erreichung von Sozialer Kompetenzen in einem Studienfach ist hier nicht gegeben.

Es stellen sich nun die Fragen, ob eine freiwillige Ehrenamtliche Arbeit in das Studium eingebracht werden kann und wenn ja, wie.

Am Beispiel der Kooperation der Fachhochschule Wiesbaden und des Freiwilligenzentrums Wiesbaden e.V. soll verdeutlicht werden, wie diese Kombination funktionieren und ob diese auch auf die Verwaltungsfachhochschule angewendet werden kann. Nach Gesprächen mit Frau Klinger von der Fachhochschule Wiesbaden und mit Frau Dr. Möllers vom Freiwilligenzentrum Wiesbaden e.V. wurde die Kooperation wie folgt beschrieben:

Einige Studenten der Fachhochschule Wiesbaden aus dem Bereich der Wirtschaftswissenschaften fragten bei der Fachhochschule vor ungefähr 2 Jahren an, ob nicht die Möglichkeit bestünde, eine soziale Komponente in das Studium einzubauen und auf freiwilliger Basis eine Art ehrenamtliches Praktikum bei einer sozialen Einrichtung zu absolvieren. Diese Praktika sollten vorrangig der Teamfähigkeit und der Sozialen Kompetenz dienen. Daraufhin wurden verschiedene Praktika von einem Zeitaufwand von 40 Stunden angeboten, die durch das Freiwilligenzentrum Wiesbaden e.V. vermittelt wurden. In diesen 40 Stunden lernten die Studenten die Einrichtungen, die Struktur und deren Zweck kennen. Nach einer Einführungsphase musste „angepackt und mitgemacht“ werden.

Die Studenten engagierten sich nicht nur in Behinderteneinrichtungen oder Seniorenheimen, sondern auch in integrativen Kindergärten und in Anlaufstellen für allein erziehende minderjährige Mütter. So konnten die Studenten auch ein höheres Verantwortungsbewusstsein und



durch die Herausforderungen eine bessere Teamfähigkeit für sich und den späteren Beruf mitnehmen.

Die Erlebnisse wurden dann in Form von Berichten niedergeschrieben und von den Institutionen bescheinigt. Zusammen mit der Bescheinigung der Institution und dem Bericht wurde dann von der Fachhochschule ein Schein über die Teilnahme ausgestellt. Durch die Umstrukturierung des Studienganges zum Bachelor-Studiengang, sind die Zahlen (seit 4 Semestern nahmen 62 Studierende teil und ca. 50 erhielten den Schein) leicht rückläufig, weil der Zeitfaktor für viele Studenten eine große Rolle spielt. Da es sich aber um ein freiwilliges Praktikum handelt und die Neugier der Studenten einem Gegenpart zum Faktor Zeit darstellt, sind im nächsten Semester wieder steigende Zahlen zu erwarten. Durch einen Fragebogen werden die Studierenden zu einer Reflexion ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit angehalten, wodurch Informationen auch für nachfolgende Studienjahrgänge gesichert werden. Auch bleiben verschiedene Studenten auch neben ihrem Studium weiterhin ehrenamtlich in den Einrichtungen tätig.

Im Rahmen dieser Kooperation wurde auch der 1. Freiwilligen-Tag am 22.09.2007 veranstaltet. In 2009 soll ein weiterer Tag durch die Fachhochschule in gemeinschaftlicher Zusammenarbeit der verschiedenen Fachbereiche (u. a. Medien, Wirtschaft, Sozialpädagogik etc.) veranstaltet werden. Dieses Projekt steckt aber noch in den „Kinderschuhen“. In den Telefongesprächen mit Frau Klinger und Frau Dr. Möllers wurde eine Zusammenarbeit mit der Verwaltungsfachhochschule Wiesbaden angeregt, für den Fall, dass es von der VFH gewünscht ist.

An der Verwaltungsfachhochschule Wiesbaden könnte also ein Modul unter ähnlichen, den folgenden, Voraussetzungen:

1. auf freiwilliger Basis/oder auf Initiative der Studierenden der VFH,
2. ohne Benotung bzw. nur mit einer Bescheinigung,
3. in Verbindung mit einem Bericht,
4. mit der Einbeziehung in das Curriculum unter dem Gesichtspunkt Zeit und
5. durch Zusammenarbeit mit Vereinen (z. B. Freiwilligenzentrum Wiesbaden e. V.) oder anderen Institutionen, welche ehrenamtlich bzw. bürgerschaftlich engagiert sind,

stattfinden.



Nur stellt sich aber die Frage, ob ein Studienfach (Modul) Ehrenamtliches Engagement zur Erlangung Sozialer Kompetenz in das Studium Bachelor of Arts in Public Administration eingebunden werden kann? Welche anderen Alternativen könnten noch in Betracht kommen?

Die Änderung des Studienganges hin zum Bachelor-Studiengang ist, wie auch bei der Fachhochschule, eng mit einer Veränderung des bestehenden Curriculums zu betrachten. Hier werden die Faktoren Zeit und Freiwilligkeit zu berücksichtigen sein. So könnte man ein oder mehrere Wahlpflichtmodule⁵⁴ derart gestalten, dass man Soziale Kompetenz mit Ehrenamtlicher Tätigkeit in Verbindung bringt. Diese Module hätten den Vorteil, dass sie frei wählbar sind und im Rahmen des Curriculums abgehalten werden könnten. Problematisch sind im Moment die fehlende Kommunikation mit Vereinen und Institutionen, die Benotung der Leistungen, die am Ende der Veranstaltung steht und die bereits bestehenden Wahlpflichtmodule. Eine „einfache Bescheinigung“ ohne Note müsste daher ausgestellt werden.

Gibt es Alternativen zum Studienfach?

Eine Alternative wäre die Vermittlung der Inhalte in Pflichtmodulen, wie bereits oben erwähnt. Hierbei müsste aber eine Verknüpfung der Lerninhalte von verschiedenen Modulen stattfinden und gegebenenfalls eine Veränderung des Curriculums in Erwägung gezogen werden. Auch hier gelten die genannten Voraussetzungen wie Einbeziehung in das Curriculum, Benotung bzw. eine Bescheinigung, Zusammenarbeit mit Vereinen oder anderen Institutionen, welche sich ehrenamtlich bzw. bürgerschaftlich engagieren, und der Erstellung eines Berichtes, in welcher Form auch immer denkbar (z. B. schriftlich als Erfahrungsbericht oder mündlich als Vortrag).

Auch ist eine stärkere Verknüpfung mit der Praxis, hier speziell mit den Ausbildungsstätten, zu bedenken. Denn im Vergleich zu einer „normalen“ Fachhochschule, bildet die Verwaltungsfachhochschule speziell für ihre Kunden aus der öffentlichen Verwaltung (Städte, Kreise, staatliche Behörden oder Kirchen) aus. Die kommunalen und staatlichen Arbeitgeber wählen ihre Studierenden selbst aus. Diese durchlaufen in der Regel ein Auswahlverfahren, in welchem diese Qualifikationen schon erfragt werden (können). Im Gegensatz zu der Auswahl der Fachhochschulen oder anderen Hochschulen, hier ist gegebenenfalls der Numerus Clausus ausschlaggebend, werden auch durch Praxisphasen, im neuen Studiengang noch viel mehr, diese so genannten Soft-Skills, wie Teamfähigkeit oder Soziale Kompetenz, beurteilt. Die Praxis bietet zudem auch den Kontakt zu Ehrenamtlicher Tätigkeit, sei es als Pfadfinder/ -in oder als Feuerwehrmann/ -frau.

⁵⁴ vgl. VFH Wiesbaden, S. 87 - 110



Durch Rollenspiele, Kommunikationstrainings und Berichte von ehrenamtlich Tätigen in den Präsenzeinheiten könnte eine Verknüpfung dahingehend stattfinden, dass danach über die theoretischen Inhalte, wie die Erlangung von Sozialkompetenz diskutiert wird, und ob ehrenamtliche Tätigkeit diese vermitteln kann.

Studierende können aber auch in ihrer Freizeit ehrenamtlich tätig bleiben, wenn die Koordination mit dem Studium funktioniert.

Fazit

Eine Verknüpfung von ehrenamtlicher oder bürgerschaftlicher Arbeit und der Erlangung von sozialer Kompetenz in einem Studienfach, sei es als Pflicht- oder Wahlpflichtmodul, ist von Seiten der Verwaltungsfachhochschule dann zu überlegen, wenn man es ernsthaft vermitteln kann und will.

Die Ausbildung durch die Behörden könnte sich dahingehend wandeln, sofern noch nicht geschehen, Studierende/Anwärter nach diesen Kompetenzen auszuwählen, auszubilden, zu beurteilen und eventuell auch zu übernehmen.

Eine Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Tätigen kann auf freiwilliger Basis immer geschehen, sofern sich der Studierende seine Neugier bewahrt und aufgeschlossen bleibt.

Wenn schließlich die Erlangung von Sozialer Kompetenz erfolgreich wäre und die Studierenden in allen Bereichen: Studium, Ausbildung in der Behörde und aus der freiwilligen ehrenamtlichen Arbeit, wirklich sozial geprägt würden, dann könnte die Verbindung funktionieren und auch darüber hinaus bestehen bleiben.

3 Ablauf der Projektarbeit

3.1 Initialisierungsphase

In der Initialisierungsphase geht es in erster Linie darum das Projekt, welches durch den Auftraggeber lediglich in einem groben Rahmen abgesteckt wurde, auszugestalten. Die Ziele, die sich die Gruppe setzen möchte müssen formuliert werden, um dem Projekt eine konkrete Richtung zu geben. Es müssen Projektgruppen für die inhaltliche Arbeit eingeteilt werden, die dann in den folgenden Projektphasen das Projekt ausbauen.



Darüber hinaus muss eine Projektleitung eingesetzt werden. Als weitere Funktion der Initialisierungsphase ist das kennen lernen der Gruppe untereinander gedacht. Dies ist zwar kein formaler Punkt auf einer Tagesordnung, ist aber nicht minder wichtig.

In unserem Projekt ist die Initialisierungsphase nicht gerade planmäßig abgelaufen. Ein Kennenlernen musste größtenteils nicht stattfinden, da die Projektgruppe nur aus unseren zwei Studiengruppen besteht. Jedoch stellte sich heraus, dass genau das zu einigen Problemen u. a. bei der Aufstellung einer Projektleitung führen sollte. Die betreuenden Dozenten zogen sich bereits in der Initialisierungsphase aus der Leitung zurück und es wurde ein Projektleiter gewählt. Zur Verbesserung des Informationsflusses und um eine mögliche Benachteiligung der anderen Studiengruppe zuvor zukommen wurde ein Stellvertreter aus der anderen Studiengruppe gewählt.

Ein klares Ziel konnte in der ersten Versammlung nur nach längerer Debatte gefunden werden. Jedoch wurde versäumt es auszuformulieren und somit jegliche Unklarheiten auszuräumen. Gegen Ende der Zielfindungsphase wurde klar, dass der Projektrahmen doch nicht so weitläufig war, wie zunächst angenommen. Dies führte im weiteren Verlauf der Initialisierungsphase zu Motivationsverlusten und Unmut bei einzelnen Gruppenmitgliedern. Das Einteilen in Projektgruppen war schließlich ein einfacher Schritt, nachdem das Projekt untergliedert wurde.

Alles in Allem war die Initialisierungsphase etwas holprig und hat zum ein oder anderen (Motivations-) Verlust geführt, aber dank der engagierten Führung unseres Projektleiters und der eingerichteten Führungsgruppe, konnte sie erfolgreich hinter uns gebracht werden.

3.2 Arbeit in den Projektgruppen

3.2.1 Gruppe 1

Die Arbeit in der Projektgruppe kann durchweg als unproblematisch und kollegial beschrieben werden. Der große Vorteil der Gruppe war, dass alle drei Mitglieder der gleichen Studiengruppe angehörten. Dadurch konnten viele Dinge, neben den beiden offiziellen Treffen, vereinfacht abgesprochen werden. Man war nicht auf Pausenregelungen angewiesen um Angehörige der anderen Studiengruppe in irgendeiner Form abzupassen oder ähnliches. Auf Grund der oben genannten Tatsache wurde auch die e-learning-Plattform ILIAS-Net gruppenintern kaum genutzt. Man sah sich ja tagtäglich, so dass viele Aufgaben „auf kurzem Wege“ verteilt wurden. Was nicht bei Präsenzveranstaltungen geklärt werden konnte, wurde in einem geordneten E-Mail-Verkehr untereinander erläutert.



Des Weiteren ist noch zu erwähnen, dass die Aufgabenverteilung in groben Strukturen im ersten Treffen vorgenommen wurde, so dass sich jedes Mitglied von Anfang an auf seinen Aufgabenbereich spezialisieren konnte. Auch dem Leiter der Projektgruppe sind sehr gute Führungskompetenzen nachzuweisen. Er verstand es die Gruppe angenehm straff zu führen. Auch wenn er ab und an ausdrücklich auf Terminsetzungen hinweisen musste. War die Zusammenarbeit mit ihm für die anderen Gruppenmitglieder sehr angenehm.

3.2.2 Gruppe 2

Wir begannen unsere Arbeit nach der ersten großen Projektsitzung. Wir beschlossen, dass jeder zunächst einmal für sich nach Informationen suchen und ein bestimmtes Thema aussuchen sollte. Viele Informationen erhielten wir aus Büchern der Wiesbadener Landesbibliothek. Zusätzlich trugen wir alle gefundenen Internetquellen zusammen und erarbeiteten daraus eine Gliederung. Jeder hat schließlich das Thema zur Bearbeitung gewählt, mit dem er sich am meisten identifizieren konnte. Daraufhin hat jeder das Thema selbstständig bearbeitet.

Die Bearbeitung erfolgte insgesamt in Einzelarbeit. Eine offizielle Gruppensitzung fand während der Bearbeitungszeit nicht statt. Der Informationsaustausch fand hauptsächlich über ILIAS statt. Teilweise wurden Entscheidungen auch in einer kurzen Besprechung in der VFH getroffen. Auch wenn man nicht genau wusste, wie weit die Arbeit der anderen vorangeschritten ist, verließ man sich auf ein gutes Ergebnis.

Die Plakatgestaltung erwies sich als etwas schwierig, da durch die wenige Kommunikation kein einheitliches Layout entstanden ist und dadurch alle Plakate noch einmal überarbeitet werden mussten.

Natürlich könnte man die Kommunikation verbessern, indem man mehr offizielle Treffen einrichtet und weniger ILIAS benutzt. Insgesamt war die Kommunikation aber kein wirkliches Problem bei der Arbeit. Die selbstständige Arbeit kam jedem Gruppenmitglied entgegen und letztendlich wurde alles ordentlich erledigt. Die Stimmung innerhalb der Gruppe konnte dadurch als gut beurteilt werden.

3.2.3 Gruppe 3

Die Teilprojektgruppe 3 (Statistik) hat sich nach der Kick-Off Veranstaltung am 12.06.2008 gefunden; d. h. alle Mitglieder der Teilprojektgruppe Statistik wählten diese Gruppe aus, um sich an der statistischen Auswertung spezieller Fragen zu beteiligen. Die Atmosphäre in der



Statistikgruppe war durchweg freundlich und von kontinuierlicher Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten geprägt.

Bei der Findung und der Entwicklung von Ideen gab es rege Beteiligung, was grundsätzlich positiv zu beurteilen ist. Dennoch führte gerade dieser Umstand dazu, dass Diskussionen zu detailliert geführt wurden und Entscheidungsfindungen somit unnötig lange hinausgezögert wurden. Trotzdem wurde in allen Diskussionspunkten ein Konsens erreicht, der am Ende von allen Gruppenmitgliedern getragen wurde.

Die Aufgabenaufteilung innerhalb der Gruppe wurde gleichmäßig und gerecht verteilt. Die daraus resultierenden (Arbeits-) Ergebnisse wurden immer von der gesamten Gruppe unterstützt. Die Veranstaltung am 25.09.2008 ist auch aus unserer Sicht durchaus positiv gelaufen, wobei die Betreuung der Plakatstellwände leider nicht durch alle Beteiligten gewährleistet wurde. Dieses war aber auch aufgrund des überschaubaren Zustroms von interessierten Besuchern ein zu vernachlässigender Aspekt. Dennoch wurde allen Interessierten „V.I.P.’s“ die statistischen Auswertungsergebnisse zur Zufriedenheit erläutert.

Die Benutzung der Plattform ILIAS ist aus unserer Sicht suboptimal verlaufen.

Grundsätzliches: Das Problem waren die vielen Informationen, die auch nicht immer logisch abgelegt waren, so dass längeres Suchen notwendig war. Man setzte darauf, dass wichtige Dinge per Mail umgesetzt wurden und man so an die erforderlichen Informationen kam. Die Diskussionen in den Foren wurden nur von Wenigen aktiv begleitet, so dass man den Eindruck gewinnen konnte, wenige bestimmen die Richtung des Projektes. Ob die Anderen der gleichen Meinung waren, bleibt ungeklärt.

Vorschlag: Die Informationen filtern, besser strukturieren und nicht mehr aktuelle Sachstände in einen separaten Ordner schieben, so dass nur noch die aktuellen Informationen „an der Oberfläche bleiben“. Foren nur zeitlich begrenzt öffnen und irgendwann mit einem Endergebnis beenden, dieses festhalten und einstellen und dann das Forum schließen. Auch das Versenden zusätzlicher Mails ist kontraproduktiv im Hinblick auf die Akzeptanz der Plattform ILIAS. Alle wichtigen und notwendigen Infos stehen dort drin, jeder hat Zugriff – das muss reichen.

3.2.4 Gruppe 4

Unser erstes Gruppentreffen fand in netter Atmosphäre bei Brigitte in Mainz im Garten statt. Bei Kaffee und Kuchen und später auch einem Gläschen Rotwein saßen wir zusammen und strukturierten unseren Themenbereich. Schnell hatten wir eine Gliederung erstellt und alle hatten das Gefühl, dass die Arbeit gut voran ging. Beim nächsten Treffen waren die Inhalte



von Sven im Gespräch mit den Vertretern der anderen Gruppen dann bereits abgestimmt und es konnte an die Verteilung der Arbeit gehen.

Jeder von uns hatte eine klare Vorstellung von seinen Wünschen und war trotzdem kompromissbereit, sodass auch hier keinerlei Probleme auftraten. Von nun ab arbeitete jeder weitgehend für sich alleine an seinem Thema. Klärungsbedarf bestand, als wir im Gespräch feststellten, dass sich Inas Thema nun doch möglicherweise mit dem von Carina Höck aus Gruppe 2 überschneidet. Ina und Carina sprachen sich dahingehend jedoch so ab, dass auch hier keine Disharmonie entstand.

Auch die Verteilung von Aufgaben außerhalb der Themenarbeit gestaltete sich in der Gruppe unproblematisch. Sven und Nicole stellten sich zur Verfügung, den Projektbericht mitzugestalten und Brigitte arbeitet in der Organisationsgruppe für die Veranstaltung mit. Daneben engagierte sich Nicole noch für geplante T-Shirts und betätigte sich als Schriftführerin bei der Sitzung der Gruppenvertreter, in der Sven unsere Gruppe vertrat. Christian und Ina haben zwei große Themenbereiche zu bearbeiten und sind mit der Recherche dazu mehr als ausgelastet.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass ein sehr harmonisches Arbeitsklima in der Gruppe herrschte. Wir haben das Gefühl, dass jeder nach Kräften mitarbeitet und wir gute Ergebnisse liefern werden. Da wir uns auch über die Gruppenarbeit hinaus nützlich für das Gesamtprojekt einbringen, sind wir auch für die Veranstaltung guter Dinge.

4 Ablauf der Informationsveranstaltung

Bereits zu Beginn des Projektes war uns klar, dass zu einem gelungenen Projekt auch eine interessante Abschlussveranstaltung gehört. So wurde bereits bei der Kick-Off-Veranstaltung die Gründung einer Gruppe beschlossen, die sich für die Organisation der Veranstaltung verantwortlich zeigt und während der Veranstaltung Ansprechpartner für andere Projektmitglieder sein sollte.

Am 25.09.2008, dem Tage der Veranstaltung, begann der Tag für alle Projektmitglieder mit dem Aufbau ihrer Präsentationen. Größtenteils wurden die Ergebnisse der Arbeiten auf Plakaten präsentiert. Die Autoren der jeweiligen Arbeitsergebnisse standen jederzeit beiseite und diskutierten mit interessierten Gästen. Besonders anschaulich wurde zudem die Arbeit des THW durch die Aufstellung eines Einsatzwagens dargestellt. Auch die Arbeit der Freiwilligen Feuerwehr Ebltal-Hangenmeilingen wurde von einem dort aktiven Projektmitglied in entsprechender Uniform und mit Informationsmaterial präsentiert. Um das Interesse an



einer Mitgliedschaft/Mitwirkung bei den „Pfadfindern“ zu wecken, wurde durch ein dort aktives Mitglied ein typischer Wigwam mit Informationstafeln aufgebaut.

Ein voller Erfolg war auch das Kuchenbuffet, an welchem schon kurz nach Eröffnung ein großer Andrang herrschte. Aus ca. 13 Kuchen, die von den Projektmitgliedern gebacken wurden, konnten die Gäste wählen. Die Kuchenstücke wurde jedoch nicht verkauft, sondern nur gegen eine Spende in beliebiger Höhe zu Gunsten der Stiftung "Bärenherz" vergeben. Das Buffet war gegen Ende der Veranstaltung so gut wie leer und keiner der Hobby-Bäcker musste sein Backwerk wieder mit nach Hause nehmen. Zur Überraschung aller wurde an diesem Tag innerhalb weniger Stunden die stolze Spendensumme von 211,13 € gesammelt, die nur weniger Tage später an die Stiftung „Bärenherz“ übergeben werden konnte. Daraufhin erhielten wir einen Dankesbrief (siehe Anlage 1) der Stiftung, der uns sehr stolz machte und der die Wichtigkeit von selbstlosem Engagement noch einmal hervorhob.

Besonderes Highlight der Veranstaltung war die Rede unseres Projektleiters Moses Kühlewindt, welcher in einer bewegenden Rede allen Projektmitarbeitern dankte und aus seiner eigenen ehrenamtlichen Erfahrung als Betreuer einer Pfadfindergruppe berichtete. Mit einem langen Applaus bedankten sich das Publikum und die Projektmitglieder beim Projektleiter für sein Engagement und die wärmende Unterstützung bei der Organisation und Durchführung des Projektes.

Interessant war ebenfalls die abschließende Rede von Herrn Bernhard König (Dozent der VFH). Er erhielt in diesem Jahr das Bundesverdienstkreuz für sein ehrenamtliches Engagement bei der Kreisverkehrswacht in Groß-Gerau. In einer genauso spannenden wie informativen Rede pries er die Notwendigkeit des Ehrenamtes, deren Vor- und Nachteile und regte damit zu ehrenamtlichen Engagement von jedermann an.

Auch die Tatsache, dass am nächsten Tag ein Artikel über unsere Veranstaltung im Wiesbadener Kurier erschien, macht uns sehr alle sehr stolz. Der Artikel ist ebenfalls nachfolgend angefügt.

Abschließend kann gesagt werden, dass die Veranstaltung ein voller Erfolg war. Dies wäre ohne die zahlreiche Unterstützung und ohne das intensive Engagement einzelner Projektmitglieder nicht möglich gewesen. Im diesem Sinne gilt unser Dank all denen die im Rahmen diesen Projektes mehr geleistet haben als das es üblich wäre.



"Geben und nehmen"

Studenten werben für ehrenamtliches Engagement

aus Wiesbadener Kurier vom 02.10.2008

mlc. WIESBADEN Über die Bedeutung des Ehrenamtes für die Gesellschaft haben sich Studenten des Fachbereichs Allgemeine Verwaltung der Verwaltungsfachhochschule Gedanken gemacht. In einem Vortrag stellten sie Fördermöglichkeiten vor, wie etwa die Ehrenamts-Card, die von Landesregierung, Städten und Gemeinden herausgegeben wird.

Bereitschaft geht zurück

Bernhard König (55), Dozent an der Verwaltungsfachhochschule, erhielt in diesem Jahr das Bundesverdienstkreuz für sein ehrenamtliches Engagement bei der Kreisverkehrswacht in Groß-Gerau. "Die Gesellschaft wäre ohne ehrenamtliches Engagement emotional kälter. Man denke nur an die vielen Menschen, die sich sozial engagieren, etwa bei den Tafeln", sagte er. Aber er fand auch kritische Worte: "Leider geht die Bereitschaft zur Übernahme eines Ehrenamtes immer weiter zurück." Und die Politik werbe nicht immer uneigennützig; so könne es nicht sein, dass die Politik ihre Verantwortung an Freiwillige und Ehrenamtliche abgebe, um Kosten zu sparen, kritisierte König. Vergünstigungen wie etwa die Ehrenamts- oder auch die Jugendleiter-Card seien zwar gute Anreize, doch steuerliche Vergünstigungen würden mehr Menschen motivieren, sich ehrenamtlich zu engagieren. "Im Hinblick auf den demografischen Wandel in der Gesellschaft, wird die Bedeutung und auch die Notwendigkeit ehrenamtlicher Hilfe zukünftig noch mehr gefragt sein", prognostiziert König. "Es gilt, junge wie ältere Menschen für die Übernahme eines Ehrenamtes zu motivieren. Eine öffentliche Diskussion und die Beschäftigung mit dem Thema ist dazu ein Weg."

Projektleiter Moses Kühlewindt (22) war schon mit 14 Jahren Gruppenleiter im Bund der Pfadfinder. "Ich wurde bereits sehr früh ehrenamtlich betreut, da war es für mich klar, dass ich dies auch wieder zurückgeben muss. Es ist ein Geben und nehmen."

Im Studium fördern

Eine der viel diskutierten Fragestellungen war, wie man das Ehrenamt im Studium fördern kann. Mit dem Freiwilligenzentrum sollen nun Kooperations-Gespräche aufgenommen werden. Das Zentrum vermittelt bereits jetzt FH-Studenten an Vereine und Einrichtungen. "Es ist ein sehr aktuelles und wichtiges Thema", findet Peter Schmidt, Rektor der Verwaltungsfachhochschule. "Das Ehrenamt hat einen sehr hohen gesellschaftlichen Wert und wir werden versuchen, das Thema dauerhaft ins Studium zu integrieren; sowohl im Fachbereich Polizei als auch im Fachbereich Verwaltung." Die beiden betreuenden Dozenten, Gabriele Schaa und Frank Gloystein, zeigten sich beeindruckt von Präsentation und Resonanz: "Es ist einfach ein Thema, das bewegt und für die Menschen und die Gesellschaft sehr wichtig ist."



5 Arbeiten mit ILIAS im Projekt

ILIAS als projektunterstützende Plattform zur Kommunikation und Informationsweitergabe

Im nachfolgenden Abschnitt soll reflektiert werden, inwieweit ILIAS während des Projektablaufs genutzt wurde. Welche Vorteile dies für die Planung und Umsetzung einzelner Projektabschnitte hatte und welche Verbesserungsvorschläge für die Projektarbeit mit ILIAS gesammelt wurden.

Nach der Kick-Off-Veranstaltung war klar, dass über den Projektlauf und das Projektziel noch erhebliche Differenzen unter den Studierenden bestanden. Da die studienfreie Zeit vor der Tür stand, bot die für das Projekt in ILIAS von Herrn Gloystein gegründete geschlossene Gruppe aus allen Projektmitgliedern und den betreuenden Dozenten eine weitere Abstimmungsmöglichkeit. In einem Forum versuchten wir den Rahmen des Projekts näher zu fassen und einen Kompromiss zu finden, der alle Teilnehmer zufrieden stellt und sich etwas konkreter gestaltet als das Ergebnis der Diskussion der Kick-Off-Veranstaltung. In die Diskussion wurde ein Fragenkatalog des Projektleiters für die vier verschiedenen Gruppen eingebracht und der Vorschlag sich beim nächsten Treffen in einer kleineren Gruppe zusammen zu setzen.

Dies zeigt, dass ILIAS von einem Großteil der Projektmitglieder in der Startphase intensiv genutzt wurde. Bei schwierigen Themen muss jedoch von allen Diskussionsteilnehmern beachtet werden, dass Mails und Forumsbeiträge, schnell geschrieben sind, aber gegebenenfalls das komplette Projekt überdauern. Deshalb ist es immer sinnvoll, bei eventuell auftretenden Emotionen entweder das persönliche Gespräch zu suchen, oder die Sache ein paar Stunden setzen zu lassen und dann erst möglichst sachlich zu antworten.

In der darauffolgenden Projektphase wurde ILIAS vor allem dazu genutzt Protokolle und andere Dokumente für alle zugänglich abzuspeichern und um wichtige Informationen und Einladungen zu Gruppentreffen über den E-Mailverteiler zu verschicken.

Auf ein Dokument, welches den Projektstrukturplan⁵⁵ beinhaltete, soll näher eingegangen werden. In diesem haben alle Projektteilnehmer ihre Aufgaben und die dafür benötigte Zeit festgehalten. Der Nachteil in ILIAS ist, dass eine Person ein Dokument, hier den Projektstrukturplan, online stellen kann, dieses dann allerdings nicht von anderen Projektteilnehmern

⁵⁵ siehe Anhang Nr. 2



bearbeitet werden kann. Die Folge ist, dass die Person, die den Projektstrukturplan hochgeladen hat, unnötige Zeit damit verbraucht, sich immer alle Änderungen schicken zu lassen, diese einzupflegen und dann die ergänzte Version wieder online zu stellen. Hier könnte die Möglichkeit fehlen, Dokumente so einzustellen, dass diese alle Projektgruppenmitglieder oder zumindest die Gruppensprecher bearbeiten können. Notwendig wäre also entweder eine alternative Rechtestruktur in Projektgruppen, so dass alle Gruppensprecher zu Administratoren werden, oder eine Auswahlfunktion beim Hochladen der Dokumente. Dieser Umstand ist nicht nur bei einem Projekt relevant, sondern bei allen Gruppenarbeiten. Denn der Reiz einer solchen Plattform liegt ja gerade darin unabhängig von Zeit und Ort Seminar-, Gruppen- und Hausarbeiten mit mehreren Personen gleichzeitig bearbeiten zu können.

Um das Arbeiten in ILIAS attraktiver zu machen, wäre es gut, wenn die erste Projektseite freier und kreativer gestaltet werden könnte. Zum Beispiel mit unserem Logo „Ehrenamt? Ehrensache!“ oder ähnlichem und evtl. mit Bildern. z. B. ein Screenshot vom Projektstrukturplan.

Hierfür müsste es möglich sein Fotos oder Videos einzustellen. Jedoch nicht als Datei, die erst angeklickt werden muss, sondern direkt eingebettet in ILIAS. Mittels dieser Möglichkeit, könnte man auch Forumseinträge ansprechender gestalten und Informationen visuell transportieren.

Die Arbeit in ILIAS wurde gegen Ende des Projekts mühsamer, da die Menge und Vielfalt an Dateien und Ordnern den Überblick erschwerte. Das liegt einmal daran, dass alle Projektteilnehmer Dateien hochladen und zum Teil unterschiedlich sortieren, was sich wahrscheinlich nicht völlig vermeiden lässt. Zum anderen gab es keine Möglichkeit, den Mitgliedern beim Hochladen von wichtigen Dokumenten eine automatisierte Mitteilung darüber zu schicken. Die Protokolle der Projektgruppentreffen mussten, damit sie alle erreichten, noch einmal separat per Mail verschickt werden.

Weiterhin stand einem auch keine Suchfunktion zur Verfügung, mit der man einzelne Themenbeiträge oder Dateien gezielt suchen konnte. Es gibt im gesamten ILIAS keine Suchfunktion oder ähnliche automatische Sortierungen wie "Tags". Bei großen Projekten wäre das durchaus hilfreich. Aber nicht nur bei Projekten, auch um nach einem bestimmten Thema in öffentlichen Ordnern an anderen Fachhochschulen suchen zu können benötigt man eine Suchfunktion.



Ein großes Hindernis, welches beim Arbeiten mit ILIAS häufig das Erreichen einer kritischen Nutzermenge verhindert, ist unserer Meinung nach, die fehlende flächendeckende Zugriffsmöglichkeit. Auf dem VFH-Gelände gibt es für die Studierenden und Dozenten kein offenes W-LAN-Netz. An anderen Fachhochschulen und Unis, und auch in Bibliotheken ist das mittlerweile Standard. Die VFH ist davon weit entfernt. Eine Machbarkeitsstudie und Kostenanalyse könnte zum Beispiel ein Thema für die nächste Projektgruppe sein.

Ein Kritikpunkt zum Thema Datenschutz. Es müsste eine Opt-Out-Funktion geben, d. h. wenn die Erkennbarkeit des Online-Status nicht gewünscht ist (und jedes Mitglied kann sehen, wer wann das letzte mal ins Projekt gesehen hat und wer gerade online ist), müsste die Möglichkeit gegeben sein, dies zu verhindern. Für den Projektleiter ist diese Möglichkeit natürlich praktisch, denn er weiß wer informiert ist und wer nicht.

Hilfreich beim Projekt hätte auch die Kalenderfunktion sein können, doch diese ist in ILIAS sehr umständlich. Beim Versuch einen Gruppentermin einzutragen, traten Probleme auf: Anfangs und Enddatum und zweimal die Uhrzeit müssen zweimal eingeben. Zudem muss aus einer Liste von allen in ILIAS bestehenden Projekten das richtige herausgesucht werden. Wieso bekommt man nicht nur die Projekte angeboten in denen man ist? Ebenso ist es nicht möglich, den eingetragenen Termin an alle Teilnehmer per Mail senden; er erscheint auch nicht auf der Projektstartseite. Hier wäre die Einbindung des Google-Kalenders besser. Dieser ist einfacher zu bedienen und bietet gleichzeitig mehr Möglichkeiten.

Trotz der vielen Kritik möchten wir ein positives Resümee ziehen. ILIAS ist bei regelmäßigem Besuch aller Mitglieder eine optimale Informationsplattform, die für alle jederzeit erreichbar ist (bei vorhandenem Internetzugang) und dadurch alle Mitglieder auf dem gleichen Wissensstand halten kann.

6 Fazit

Rückblickend auf die Projektarbeit lässt sich viel Positives aber auch einiges Negatives sagen. Der Vorschlag an sich, die Studierenden anhand eines Projektes auf Praxisnähe und insbesondere auf Projektarbeit vorzubereiten ist eine gute Idee. Leider wird bei dieser Betrachtungsweise außer Acht gelassen, dass sich Projekte der Praxis von "fiktiven" Projekten deutlich unterscheiden. Gilt es in der Praxis ein reales und aktuelles Ziel zu erreichen, so handelt es sich hier um ein mehr oder weniger sinnvolles Projekt, dessen Ziel vor allem am Anfang relativ unklar sein kann.



Diese Erkenntnis kann auch anhand unseres Projektes beschrieben werden. Da eine klare eindeutige Projektbeschreibung fehlte, hatten die verschiedenen Projektteilnehmer und auch die betreuenden Dozenten teilweise differierende Vorstellungen vom Projekt. Insofern kam es auf der sogenannten Kick-Off-Veranstaltung zu intensiven Diskussionen über Sinn und Unsinn des Projektes. Für die Zukunft sollte daher berücksichtigt werden, dass Ziel und Absicht eines Projektes bereits aus einer Projektbeschreibung hervorgehen müssen, um unnötige Fehlvorstellungen zu vermeiden. Zusätzlich sollte die Kick-Off-Veranstaltung auch eine solche sein und daher den Sinn erfüllen, die Möglichkeiten des Projektes auszuloten und den Stein ins Rollen zu bringen, also beispielsweise die Aufgaben und Kompetenzen verteilen. Eine langwierige Sinnfindungsfrage steht dieser ganzen Dynamik eher im Wege.

Im Rahmen dieser anfänglichen Schwierigkeiten konnten dann in der studienfreien Zeit und im Nachgang verschiedener Diskussionen über ILIAS die Probleme der Zielfindung gelöst werden. Dies ist nicht zuletzt der engagierten Arbeit und der sehr guten Organisation unseres Projektleiters Moses Kühlewindt zu verdanken, der sich nach anfänglichen kleinen Schwierigkeiten wunderbar in seine Führungsrolle hineingefunden hat. Im Rahmen von Gruppensprechersitzungen, Gesamtprojektsitzungen und in Diskussionen in ILIAS sorgten er und andere Projektteilnehmer, insbesondere auch die Mitglieder der Führungsgruppe und der Veranstaltungsgruppe für einen weitgehend reibungslosen und ertragreichen Ablauf des Projektes.

Problematisch war dagegen die Tatsache, dass im gleichen Studienabschnitt im Fach BWL die theoretischen Grundlagen des Projektmanagements erst vermittelt werden sollten. Dies ist einerseits ziemlich misslich, da die theoretischen Grundlagen für einen erfolgreichen Projektlauf so bestenfalls nur teilweise angewandt werden konnten, da diese größtenteils eben noch nicht vorhanden waren. Andererseits ist es ziemlich entmutigend, wenn die Probleme des aktuellen Projektes im Vergleich zum theoretischen Ablauf eines Projektes deutlich erkennbar wurden und so nicht gerade zur Motivation beitrugen. Dies sollte in Zukunft dringend geändert werden. Zuerst sollte die Theorie vermittelt werden um danach das Wissen praktisch zu erproben.

Die Arbeit in den einzelnen Projektgruppen zu beurteilen, steht nur den Mitgliedern der einzelnen Projektgruppen zu. Im Nachgang der erhaltenen Arbeitsergebnisse kann jedoch gesagt werden, dass interessante und vielschichtige Ergebnisse geschaffen wurden, die von einem tiefgreifenden Interesse und einem herausragenden Engagement zeugen. Unser Abschlussbericht bietet gerade als Darbietung des Projektes einen interessanten Einblick in



die behandelte Problematik, eröffnet neue Sichtweisen, gibt weitreichende Ausblicke und zeigt neue Möglichkeiten auf.

Auch die Veranstaltung war ein voller Erfolg. Die Arbeitsergebnisse wurden interessiert aufgenommen, die Projektmitglieder hatten jede Menge Spaß, der Kuchen fand reißenden Absatz und kam zudem noch einem guten Zweck zu Gute. Neben den theoretischen Ergebnissen, erlangte jedes Projektmitglied auch wichtige Erkenntnisse über Sinn und Unsinn von Projektarbeit und über deren erfolgreichen Ablauf.

Abschließend kann gesagt werden, dass trotz aller Kritik die Idee der Durchführung eines Projektes eine gute ist. Dass an der Durchführung gefeilt werden muss und dass es bei dieser großen Menge an verschiedenen Persönlichkeiten zu Unstimmigkeiten kommen kann. Insofern können wir stolz sein, diese schwierige Aufgabe so formidabel gelöst zu haben.

Eine wundervolle Tatsache ist zudem, dass ein Projekt über das Ehrenamt, dann auch tatsächlich einem ehrenamtlichen Verein, nämlich dem Bärenherz e.V., mit einer Spenden-sammlung helfen konnte. Somit haben wir über die Theorie berichtet und in der Praxis gewirkt.

Anna Best-Kubik
Simon Dylla
Lutz Emmenthal
Marc Feddern
Nicole Fromme
Carina Höck
Vanessa Knapp

Ina Krogmann
Moses Kühlewindt
Michael Liesch
Dennis Pustelni
Christina Reich
Sven Schilling
Nicole Schulz

Dennis Thiel
Christian Trier
Laura Velez
Brigitte Weber
Thomas Wunsch



Literaturverzeichnis

Autor/en	Titel
Benitz, Ingo	Ehrenamtlichkeit im Spiegel der Parteien, in: Annette und Stefan Nährlich (Hrsg.): Engagierte Bürgergesellschaft. Traditionen und Perspektiven, Opladen 2000, S. 49-74.
Enquetekommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ des Deutschen Bundestages	Bericht „Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft“, 1 Aufl. 2002
Faix, Werner; Laier, Angelika	Soziale Kompetenz, 2. Auflage, Wiesbaden, 1996
Geißel, Brigitte	Kritische Bürgerinnen und Bürger, eine Gefahr für Demokratien?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 12/2006, 20. März 2006
Gensicke/Picot/Geiss	Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 1. Auflage 2006
Hinsch, Rüdiger Pfungsten, Ulrich	Das Gruppentraining sozialer Kompetenzen (GSK). Grundlagen, Durchführung, Materialien. Psychologische Verlagsunion, Weinheim 1998
Holtz, K.L.	Geistige Behinderung und soziale Kompetenz. Analyse und Integration psychologischer Konstrukte, HVA-Edition Schindele, Heidelberg 1994
Jütting, Dieter H.	Wie sozialer Reichtum entsteht – empirische Daten zu neu gegründeten Sportvereinen, in: Annette und Stefan Nährlich (Hrsg.): Engagierte Bürgergesellschaft. Traditionen und Perspektiven, Opladen 2000



- Leske/Budrich
Bericht, Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft, 2002
- Mielke, Gerd
Die Bürgergesellschaft. Das Modell der Zukunft, in:
Rosenzweig, Beate und Ulrich Eith (Hrsg.): Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft. Ein Gesellschaftsmodell der Zukunft, Schwalbach/Ts. 2004
- Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004, Dezember 2005
- Mutz, Gerd
Bürgerschaftliches Engagement in der Tätigkeitsgesellschaft. Das Münchener Modell, in: Annette und Stefan Nährlich (Hrsg.): Engagierte Bürgergesellschaft. Traditionen und Perspektiven, Opladen 2000
- Rheinberg, Falko
Motivation; 3. Auflage; Stuttgart 2000
- Rosenzweig, Beate; Eith, Ulrich
Einleitung, in: Rosenzweig, Beate und Ulrich Eith (Hrsg.): Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft. Ein Gesellschaftsmodell der Zukunft, Schwalbach/Ts. 2004
- Roß, Paul-Stefan; Klie, Thomas
Bürgerschaftliches Engagement und seine Förderung, in: Rosenzweig, Beate und Eith, Ulrich (Hrsg.): Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft. Ein Gesellschaftsmodell der Zukunft, Schwalbach/Ts. 2004
- Roth, Roland
Bürgerschaftliches Engagement. Formen, Bedingungen, Perspektiven, in: Zimmer, Annette und Stefan Nährlich (Hrsg.): Engagierte Bürgergesellschaft. Traditionen und Perspektiven, Opladen 2000
- Sachße, Christoph
Traditionslinien bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland,
Aus Politik und Zeitgeschichte (apuz), Nr. B9/2002, Herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung, 2002



- Stecker, Christina Vergütete Solidarität und solidarische Vergütung, Zur Förderung von Ehrenamt und Engagement durch den Sozialstaat, 2002
- Weiner, Bernard Motivationspsychologie; 2. Auflage; München-Weinheim 1988
- Zimmer, Annette
Nährlich, Stefan Engagierte Bürgerschaft,
Traditionen und Perspektiven, 1 Auflage, 2000
- Zimmer, Annette
Nährlich, Stefan Zur Standortbestimmung bürgerschaftlichen Engagements, in:
Zimmer, Annette und Stefan Nährlich (Hrsg.): Engagierte
Bürgergesellschaft. Traditionen und Perspektiven, Opladen
2000
- VFH Wiesbaden Modultbuch 3.5 für den grundständigen Studiengang Bachelor
of Arts in Public Administration vom Juli 2008

Internetquellen

Bundesverband Deutscher Stiftungen

Stiftungstypologie

http://www.stiftungen.org/index.php?strg=82_280&baseID=674&, vom 30.08.2008

Deutscher Caritasverband e. V.

<http://www.caritas.de/2085.html>, vom 31.08.2008

Ehrenamts-Card in Hessen

http://www.ecard-hessen.de/mm/PK_E_Card_Inhaberbefragung.pdf, vom 31.08.2008

Freiwillige in Parks

<http://www.freiwillige-in-parks.de/startseite>, vom 24.08.2008

<http://www.freiwillige-in-parks.de/erfahrungsberichte>, vom 24.08.2008

Gemeinsam-Aktiv Bürgerengagement in Hessen

www.gemeinsam-aktiv.de, vom 30.08.2008



Veith Riffer – Bike-O-Matic

<http://bike-o-matic.netfirms.com/>, vom 24.08.2008

Verwaltungsfachhochschulen in Hessen

<http://www.vfh-hessen.de/Verein/index.html>, vom 30.08.2008

Sonstige Medien

Darmstädter Echo vom 05.05.2008

http://www.echo-online.de/3/template_detail.php3?id=605663&search_text=jugendsch%26%23246%3Bffe

Wiesbadener Kurier vom 02.10.2008

http://www.wiesbadener-kurier.de/region/objekt.php3?artikel_id=3459767

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Statistische Masse und Menge	29
Tabelle 2: Wie viele sind ehrenamtlich tätig?	29
Tabelle 3: Haltung der Studierenden zur Integration des Ehrenamtes ins Studium - in Prozent	33
Tabelle 4: Haltung der FHL zur Integration des Ehrenamtes ins Studium - in Prozent.....	34
Tabelle 5: Integration ins Studium – Alle	35
Abbildung 1: Gründe für das Ehrenamt	30
Abbildung 2: Wie oder durch wen bin ich auf das Ehrenamt aufmerksam geworden?	30
Abbildung 3: Gründe, die gegen die Ausübung des Ehrenamtes sprechen	31
Abbildung 4: In welchen Bereichen wird ehrenamtlich gearbeitet?.....	32
Abbildung 5: Haltung zur Integration des Ehrenamts im Studium – Alle.....	33
Abbildung 6: Haltung zur Integration des Ehrenamts im Studium – Studierende	33
Abbildung 7: Haltung der FHL zur Integration des Ehrenamts im Studium – FHL.....	34

Anlagen

Dankesbrief der Stiftung „Bärenherz“

Projektstrukturplan

Kostenaufstellung



Bärenherz Stiftung - Ehrengartstraße 15 - 65201 Wiesbaden

Herrn
Michael Liesch
Verwaltungsfachhochschule Wiesbaden
Schönbergstraße 100
65199 Wiesbaden

Ehrengartstraße 15
65201 Wiesbaden

Tel. 06 11-1 82 83-84

Fax 06 11-1 82 83-65

info@baerenherz.de

www.baerenherz.de

Stiftungskonto:

Deutsche Bank

BLZ 510 700 24

Konto 18 18 18

07.10.2008

Sehr geehrter Herr Liesch,

wir bedanken uns für Ihr Engagement, Ihre großartige Idee und Ihr Vertrauen in die Bärenherz Stiftung. Wir freuen uns sehr, dass Sie sich aktiv für Bärenherz eingesetzt haben und wir somit am 26.09.2008 die schöne Spendensumme von 211,13 EUR erhalten durften.

In einer Zeit, wo Konsum und Besitzdenken häufig an die Stelle von Dankbarkeit und Zuwendung treten, ist es keine Selbstverständlichkeit, dass Menschen sich engagieren. Inzwischen waren schon viele Kinder im Kinderhospiz, wo sie in ihrer besonders schwierigen Lebensphase persönlich und würdevoll betreut und auf ihrem schweren Weg fürsorglich begleitet werden.

Die Unterhaltung einer solchen Einrichtung verursacht hohe Kosten, die nur zu einem geringen Teil aus Zuschüssen gedeckt werden. Daher benötigen wir freiwillige Spenden und Zuwendungen und Menschen, die uns helfen, Bärenherz noch bekannter zu machen.

Mit Ihrer Einstellung haben Sie ein Herz für kranke Kinder und ihre Familien gezeigt. Durch das Engagement von Menschen wie Ihnen sind wir sehr zuversichtlich, das Angebot für schwerstkranke Kinder und ihre Familien aufrecht erhalten zu können. Dies ist gerade in der heutigen Zeit nicht selbstverständlich und wir danken Ihnen dafür.

Bitte leiten Sie unseren Dank und die allerherzlichsten Grüße an die vielen aktiven Helferinnen und Helfer weiter sowie an die freundlichen Spenderinnen und Spender, ohne die dieser Betrag nicht möglich gewesen wäre.

Mit guten Wünschen und herzlichen Grüßen

Gabriele Orth
Geschäftsleitung