Deutsches Zentrum
für Altersfragen e.V.

Manfred-von-Richthofen-Straße 2
1000 Berlin 42 · ☎ 030/786 60 71

44

Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit

Ehrenamtliche Dienste in der Altenhilfe. Ein Reader

Diskussionsbeiträge
anläßlich der gleichnamigen Tagung
vom 12. bis 15. Mai 1982
in Lübeck-Travemünde

Herausgegeben
von Roland Schmidt

Berlin, im März 1983

Deutsches Zentrum
für Altersfragen e.V.

Manfred-von-Richthofen-Straße 2
1000 Berlin 42 · ☎ 030/786 60 71

44

Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit

Ehrenamtliche Dienste in der Altenhilfe. Ein Reader

Diskussionsbeiträge
anläßlich der gleichnamigen Tagung
vom 12. bis 15. Mai 1982
in Lübeck-Travemünde

Herausgegeben
von Roland Schmidt

Berlin, im März 1983

ISBN 3-88962-026-4

Ehrenamtliche Dienste in der Altenhilfe. Ein Reader
Berlin: DZA 1983
(Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit Bd. 44)
Schmidt, Roland (Hrsg.)

Das Deutsche Zentrum für Altersfragen e.V. (DZA)
ist Zuwendungsempfänger des Bundesministeriums für
Jugend, Familie und Gesundheit und der Senatsverwaltung
für Gesundheit, Soziales und Familie, Berlin

VORWORT

In ihrer Tagung des Jahres 1982 hat sich die Sektion Altenarbeit/Altenhilfe der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie mit den "Ehrenamtlichen Diensten in der Altenhilfe" befaßt. Bereits als die Planung 1981 begann, zeichnete sich eine verstärkte Diskussion ehrenamtlicher Dienste im Zusammenhang mit drückenden Finanzierungsproblemen personaler sozialer Dienste ab. Dieser Zusammenhang erscheint zeitlich wie sachlich problematisch, wenn auch auf dem Hintergrund der Finanzsorgen verständlich. Die Rolle ehrenamtlich Tätiger in Organisationen, die durch angestellte Mitarbeiter getragen und geprägt sind, bleibt jedoch ein Thema von andauernder praktischer Bedeutung. Gleiches trifft zu für die geforderten Qualifikationen und für gegebene oder geforderte Bemühungen um die quasi berufliche Qualifizierung ehrenamtlich Tätiger. Das Thema "Ehrenamtliche" läßt kaum eine Diskussion zu, in der es nicht um Beweggründe und Anreize zu dieser Art von Tätigkeit ginge und darum, wie man das Potential an Ehrenamtlichkeit in der Bundesrepublik vermehren kann, wie dies andere Länder schaffen. Bedeutsam wird dann erneut auch unter diesem Aspekt die Frage, welcher Wert einer Ehrenamtlichkeit zugebilligt wird, die eher ersetzen als ergänzen soll. Unübersehbar ist das Vorherrschen des weiblichen Elements in den personalen Diensten, die von Ehrenamtlichen erbracht werden, und die hohen Anteile von Männern in der Ehrenamtlichkeit vorbehaltenen Leistungspositionen. Die Tagung war bemüht, diese unterschiedlichen Aspekte des Themas einzufangen, sie gebührend zu berücksichtigen.

Der vorliegende Band gibt die Tagung nicht getreu wieder, er baut auf ihr auf und ist bemüht, das Thema und seine Behandlung weiterzuführen.

Die Sektion Altenarbeit/Altenhilfe verfügt über keinen eigenen organisatorischen Apparat. Sie muß sich für ihre Arbeit anderer Organisationen bedienen. Im Falle der Tagung über "Ehrenamtliche Dienste" hat das Deutsche Zentrum für Altersfragen e.V. die Organisation für die Sektion getragen. Doch auch diese Dienstleistung allein hätte eine Tagung nicht ermöglicht, wie sie vom 12. bis 14. Mai 1982 in Travemünde mit ca. 140 Teilnehmern stattgefunden hat. Mitentscheidend war die organisatorische Hilfe, die

Professor Dr. Rudolf-M. Schütz, Leiter der Klinik für Angiologie und Geriatrie der Medizinischen Hochschule Lübeck, anbot und gewährte. Die Tagung der Sektion Altenarbeit/Altenhilfe partizipierte an der Infrastruktur der 2. Fortbildungstage für praktische Geriatrie, die parallel in Travemünde durchgeführt wurden.

Praktische Ärzte und wissenschaftlich arbeitende Mediziner, Praktiker der Altenhilfe - Professionelle und Ehrenamtliche - und Pädagogen sowie Sozialgerontologen besuchten zwei parallel in einem Gebäude ablaufende Tagungen mit der Möglichkeit, die Veranstaltungen der jeweils anderen Gruppe zu besuchen. Die Themenstellungen waren auf den ersten Blick kaum verwandt: hier die Ehrenamtlichen Dienste in der Altenhilfe - dort orthopädische Erkrankungen im Alter, Rheuma im Alter, die Schmerzproblematik im Alter. Bei älteren Menschen zu Hause, in Tageseinrichtungen, in Heimen und in Krankenhäusern können aber alle tangierten Personengruppen aufeinandertreffen, die Probleme können sich verbinden. Ebenso das gemeinsame Bemühen.

Für beide Tagungen zusammen gab es eine Podiumsdiskussion mit Praktikern der Altenhilfe, Sozialpolitikern und Ärzten. An ihr nahm u.a. Senator V. Kaske der Hansestadt Lübeck teil. Sie wurde von Professor Schütz geleitet. Ärzte und Praktiker der Altenhilfe aus der Region beteiligten sich an der Diskussion. So konnte, wenn auch in Grenzen, der Tagungsort seine Rolle spielen.

Der Bericht über die 2. Fortbildungstage für praktische Geriatrie in Travemünde vom 13. bis 15. Mai 1982 wurde von Professor Schütz im August 1982 herausgegeben. Er weist auf die gemeinsame Tagung hin und enthält sowohl den Bericht über die gemeinsame Podiumsdiskussion als auch eine Kurzdarstellung der Inhalte und Ergebnisse der Tagung zu Ehrenamtlichen Diensten in der Altenhilfe.

Wir danken allen, die uns bei der Tagungsvorbereitung, bei der Tagungsorganisation und Tagungsdurchführung geholfen haben. Unserer besonderer Dank gilt Herrn Professor Dr. Schütz und der Hansestadt Lübeck. Er gilt

den Referenten, die sich für diese Veranstaltung der Sektion Altenarbeit/ Altenhilfe und des Deutschen Zentrums für Altersfragen e.V. zur Verfügung gestellt haben.

Margret Dieck/Siegfried Gößling

Berlin/Frankfurt im Januar 1983

INHALTSÜBERSICHT Seite

EINLEITUNG DES HERAUSGEBERS

Die Beiträge zu vorliegendem Reader sind im Kontext der Tagung "Ehrenamtliche Dienste in der Altenhilfe" entstanden. Ein Zusammenhang von Tagung und Buch ist somit gegeben und soll dem Leser einleitend nachgezeichnet werden.

Ziel der Travemünder Tagung war es, einen Beitrag zu leisten sowohl zur Analyse der sozialpolitischen Bedeutung des Engagements Ehrenamtlicher als auch zur Aufarbeitung der bislang gewonnenen Erfahrungen mit ehrenamtlichen Diensten. Obgleich beide Bedeutungsaspekte auf vielfältige Weise miteinander verwoben sind und derzeit besonders der Transfer sozialpolitischer Zielvorgaben (Laiisierungsstrategien) in Handlungsvollzüge der Institution Altenarbeit/Altenhilfe an praktischer Relevanz gewinnt, wurden sie aus pragmatischen Gründen in zwei Sektionen getrennt behandelt.
Neben der Notwendigkeit, Themen so zuzuschneiden, daß sie im Rahmen einer Tagung diskutierbar bleiben, folgte diese Trennung auch der Annahme, daß die Tagungsteilnehmer aufgrund ihrer verschiedenen Arbeitsbereiche und -erfahrungen auch unterschiedliche Präferenzen für Themen mitbringen werden. Es galt, die Themenauswahl und Tagungsorganisation so zuzuschneiden, daß - um Extreme aufzugreifen - der ehrenamtlich in der Altenarbeit Tätige ebenso wie der (hauptamtliche) Wissenschaftler sein je besonderes thematisches Interesse und seinen Themenzugang berücksichtigt findet. Solche arbeitsteilige Tagungsdiskussion ist nicht unproblematisch, da sie letzendlich bestehende Arbeitsteilungen und Wahrnehmungsperspektiven widerspiegelt und damit nochmals festzuschreiben droht. Im schlechtesten Fall ergibt sich die mißliche Lage, daß man erneut "im eigenen Saft schmort", sich nur auf dem gewohnten und sicheren Terrain bewegt.
Eine Tagung, wie die Travemünder, kann ob ihrer Zeitbegrenzung und hohen Teilnehmerzahl realistischerweise nur Reflektionsangebote machen. Ob der Einzelne sie ausschließlich aus dem Blickwinkel seiner "Profession" nutzt, oder ob er den Dialog mit anderen Berufsgruppen und ehrenamtlichen Mitarbeitern sucht, muß seiner Entscheidung vorbehalten bleiben. Eine Pädagogisierung der Tagungskonzeption, die sich dem Ziel eines exemplarischen

Dialogs über die bestehenden "Berufs"grenzen hinweg verpflichtet fühlt, erschien den Tagungsplanern nicht angemessen und umsetzbar.

Sozialpolitische Grundfragen des Einsatzes ehrenamtlicher Mitarbeiter (siehe die Beiträge von PETER MOLL und GERHARD BÄCKER) wurden somit von den praktischen (siehe die Beiträge von WOLFRAM SCHMACHTENBERG, IRIS BÜCHSENSCHÜTZ und LORE PRINZING) gesondert vorgetragen und diskutiert. Die schwierige Aufgabe, beide Themenbereiche im Sinne eines zusammenfassenden Überblicks über die Dimensionen des Tagungsthemas zu integrieren, übernahm OTTO FICHTNER in seinem die Tagungsarbeit einleitenden Referat. Die genannten Beiträge sind im Teil I des Readers wiedergegeben. War der erste Teil der Travemünder Tagung dadurch bestimmt, daß fachliche Themen in Referatform vorgetragen wurden, die Teilnehmer sich somit in der Rolle von Zuhörern wiederfanden, mit der Möglichkeit, in die des Diskutanten überzuwechseln, so bot der zweite Teil Gelegenheit, ausgehend von den eigenen Erfahrungen, in Kleingruppen spezielle Themen zu erarbeiten.

Zwölf Arbeitsgruppen (AG) wurden zum Erfahrungsaustausch und zur Diskussion angeboten:

AG 1: Kooperation von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern
(Leitung: URSULA KOCH-STRAUBE)

AG 2: Weiterbildung als Vorbereitung für eine nachberufliche ehrenamtliche Tätigkeit in der Altenarbeit/Altenbildung
(Leitung: LUDGER VEELKEN und HELMUT BAER)

AG 3: Das Geld und das Ehrenamt
(Leitung: DETLEF KNOPF)

AG 4: Anleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter
(Leitung: THOMAS MÖRSBERGER)

AG 5: Kreatives Arbeiten in Altenclubs und Tagesstätten
(Leitung: HELGA KIEF)

AG 6: Ideologien über das Ehrenamt
(Leitung: HANS-JOACHIM VON KONDRATOWITZ)

AG 7: Was hat der ehrenamtlich Tätige von seiner Arbeit?
(Leitung: PETER ZEMAN)

AG 8: Hilfen für ehrenamtliche Helfer (Fortbildung)
(Leitung: ROLAND SCHMIDT und REGINA STEPHAN)

AG 9: Ehrenamtliche Arbeit: Liebestätigkeit von Frauen
(Leitung: BIRGIT CRAMON-DAIBER)

AG 10: Mitpflegende Familienangehörige
(Leitung: INGE LODERS)

AG 11: Gestaltung von Altennachmittagen
(Leitung: GUNTHER BÖHMER-MILTNER)

AG 12: Ehrenamtliche Dienste in Alten- und Krankenheimen
(Leitung: WOLFRAM INGENMEY)

Die Entscheidung, welche Arbeitsgruppen angeboten werden sollten, folgte einerseits den Annahmen, welche Themenstellung für den zu erwartenden Teilnehmerkreis von Interesse sein könnte, andererseits wurde versucht, mit bestimmten Themenstellungen (z.B. "Das Geld und das Ehrenamt", "Ehrenamtliche Arbeit: Liebestätigkeit von Frauen", "Ideologie über das Ehrenamt" und "Was hat der ehrenamtlich Tätige von seiner Arbeit?") Akzente zu setzen, die den Organisatoren aus fachlicher Erwägung als bedeutsam - mitunter aber vernachlässigt - am Herzen lagen.
Beiden Intentionen wurde in der Auswahl Rechnung getragen. Die Themenauflistung der Arbeitsgruppen ebenso wie in der Folge die Beiträge zum vorliegendem Reader können für sich nicht in Anspruch nehmen, alle relevanten Einsatzfelder für ehrenamtliche Mitarbeiter (so fehlt beispielsweise der Bereich der ambulanten Hilfen) oder alle Grundlagenthemen (so fehlt u.a. der Bereich "Werbung und Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter") abzudecken. Dieses hätte die vorhandenen Tagungskapazitäten überstiegen.

Die Beiträge zu den Arbeitsgruppenthemen (Teil II) verzichten weitestgehend auf eine getreue Wiedergabe des Diskussionsverlaufs. Vor die Entscheidung gestellt, die Beiträge im Sinne von Protokollen zu verfassen, oder aber sie teilweise von der konkreten Gruppenarbeit anzuheben, entschieden sich die Arbeitsgruppenleiter zu letzterem. Auf diese Weise ent-

standen Reflektionen z u Arbeitsgruppenthemen, in die in je unterschiedlicher Konkretion der jeweilige Diskussionsverlauf einfloß. Der Vorteil dieses Vorgehens mag darin bestehen, daß für den Leser, der an der einzelnen Arbeitsgruppe nicht teilgenommen hat, der Zugang zum Thema dadurch erleichtert wird.

Eine Erfahrung, die die Tagungsorganisatoren bei der Sichtung der Arbeitsgruppenwünsche gemacht haben, ist - quasi als Nebenprodukt - erwähnenswert. Von den rund 140 Tagungsteilnehmern entschieden sich knapp 50 für eine Mitarbeit in den Arbeitsgruppen "Anleitung" und "Kooperation". Eine deutliche Mehrheit von ihnen ist hauptberuflich in der Altenhilfe tätig. Obgleich beide als "Allerweltsthemen" gehandelt werden, die schon unzählige Male Gegenstand von Fortbildungsveranstaltungen waren, besteht anscheinend sowohl in der Praxis ein nicht zu unterschätzender Problemdruck, Anleitung und Kooperation zu realisieren, als auch ein Defizit an Vorbereitung von Mitarbeitern im Rahmen ihrer Berufsausbildungen auf diese Erfordernisse.

Von den 12 Arbeitsgruppenthemen werden in diesem Reader 9 Themen durch Beiträge abgedeckt. Es fehlt das Thema der Arbeitsgruppe 7 ("Was hat der ehrenamtlich Tätige von seiner Arbeit?"), die mangels Interesse nicht zustande kam.
Bei zwei weiteren Arbeitsgruppen, "Kreatives Arbeiten in Altenclubs und Tagesstätten" und "Gestaltung von Altennachmittagen", bot es sich nicht an, diese unmittelbar praktischen Themen in einem Kurzbeitrag abhandeln zu wollen. Was im Rahmen von Clubs, Tagesstätten und (kirchlichen) Altennachmittagen gemacht werden kann, erfordert (Darstellungs-)raum, um die möglichen Themen, Methoden und Arbeitsformen so vorstellen zu können, daß der Leser sie für seinen Arbeitsbereich umsetzen und nutzbar werden lassen kann.
Diese Entscheidung fiel dadurch leichter, da auf ein Buch verwiesen werden kann, das diesen Erfordernissen mehr als gerecht wird:

Gunter Böhmer-Miltner, Jürgen Kuß, Hermann Schäfer, Norbert Unkrich: Handbuch für Mitarbeiter zum Thema "Gemeinsam älter werden. Anregungen, Vorschläge und Material für die Arbeit mit Gruppen; o.J., o.O. (Zu beziehen über: Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, Elisabethenstr. 51, 6100 Darmstadt; Preis: DM 7,50).

Im Teil III des Readers werden zwei Fragestellungen vertieft, die im Laufe der Travemünder Tagung verschiedentlich auftauchten. So wurde im sozialpolitischen Kontext die Frage gestellt, welche quantitative Dimension ehrenamtliche Mitarbeit in Einrichtungen der Altenarbeit/Altenhilfe haben könnte. Anhand empirischer Studien und Statistiken wird der Versuch unternommen, hochzurechnen, um die Größenordnung bestimmen zu können, in der Ehrenamtliche sich sozialen Diensten im Bereich der Altenhilfe zur Mitarbeit zur Verfügung stellen.

In einem zweiten Beitrag werden die Ideologien, die das Ehrenamt umgeben, auf ihre historischen Quellen hin untersucht, die Bedeutung des Ehrenamts zur Entfaltung der sozialen Arbeit nachgezeichnet und seine gesellschaftliche Stellung rekonstruiert.
Bibliographische Hinweise zur Weiterarbeit findet der an einer Vertiefung des Themas interessierte Leser im Teil IV des Readers.

Beiträge, die rückblickend eine Tagungsdiskussion zu vermitteln suchen, zeichnen sich regelmäßig dadurch aus, daß sie mitunter springende, assoziativ entstandene und sich in Sackgassen festlaufende Gedanken auch gegen den Strich bürsten, um somit eine Klarheit und Stringenz zu erzielen, die in dieser Form in den verschlungenen Diskussionswegen nicht existierte. Im Akt des Schreibens wird durch die zeitliche Distanz zum Tagungsgeschehen und durch die Reflektionen der Autoren zu dem Erlebten mancher Diskussionsaspekt gewendet, verworfen oder neu durchdacht. Die Tagungsteilnehmer werden in den Beiträgen zu ihrer Arbeitsgruppe manches Bekannte wiederfinden, manches aber auch lesen, das - so hoffen die Autoren - neue Aspekte des Themas zum Nachdenken anbietet.

Abschließend sei, obgleich dies eigentlich eine Selbstverständlichkeit darstellt, darauf hingewiesen, daß die Autoren des Readers aus ihrer beruflichen und fachlichen Perspektive das jeweilige Beitragsthema beleuchten. Der Kreis der Autoren setzt sich zusammen aus Sozialpolitikern, Fortbildnern, Praktikern unterschiedlicher hierarchischer Ebenen und Wissenschaftlern. Sie fühlen sich verschiedenen Werthaltungen, Theorien und Handlungskonzeptionen verpflichtet, die selbstverständlich auch in diesen Reader einfließen. Unterschiedliche Akzentuierungen zum Thema

"Ehrenamtliche Dienste in der Altenhilfe" waren nicht nur erwünscht, sondern stellen eine sinnvolle und zwangsläufige Folge dar.

Teil I: Vorträge zu sozialpolitischen und praktischen Grundfragen ehrenamtlicher sozialer Arbeit

EHRENAMTLICHE MITARBEIT: ZUWACHS ODER MINDERUNG AN HILFE

von Otto Fichtner, Duisburg

In den Blättern für das Armenwesen 1858 stehen Richtlinien für ehrenamtliche Armenväter. Eine lautet:

> *Man muß nicht bei jedem Besuch predigen. Eine Ermahnung von 20 Sätzen bringt nichts anderes hervor, als Langeweile und Widerwillen. Durch die letzten 10 Sätze verliert man das, was man durch die ersten 10 gewonnen hat.*

Das Zitat, besser sein Anlaß und seine Quelle weisen aber zusätzlich auf Wichtiges, für unser Thema Bedeutsames hin:

Armenpflege, Altenpflege waren über die Jahrhunderte hin größtenteils Sache von Ehrenamtlichen. Aus dem Ungenügen dieser Ehrenamtlichen, die im Elberfelder und im Hamburger System hohe Verantwortung trugen, an ihrer Sachkunde erwuchsen die ersten sozialen Schulen und Berufe. Heute haben sie sich entwickelt zu etwa 60 sozialen, d.h. fürsorgerischen, sozialpädagogischen, gesundheitspflegerischen Berufen!

Im Straßburger System kurz vor dem 1. Weltkrieg haben wir das erste Beispiel für die organisierte administrative Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen.

Lange Zeit hatten die Hauptamtlichen, die Professionellen, es schwer, neben den Ehrenamtlichen sich durchzusetzen. Professionalisierung, eine Entwicklung in der sozialen Arbeit sicher schon seit den zwanziger Jahren, wurde zum Problem erst nach dem 2. Weltkrieg, als die modernen Methoden der Sozialarbeit und ihre Theorien uns erreichten.

Seither allerdings wurden sie einander zur Herausforderung, zum Ärgernis, zur Bereicherung: die Hauptamtlichen und die Ehrenamtlichen.

Dabei gibt es sie gar nicht in dieser Zweipoligkeit. Die Hauptamtlichen sind längst nicht alle Fachkräfte. Die Ehrenamtlichen sind längst nicht alle Laien. Die Hauptamtlichen haben oft ehrenamtliche Vorgesetzte. Die Ehrenamtlichen unterwerfen sich oft hauptamtlichen Arbeitsbedingungen. Die Hauptamtlichen haben oft Verantwortung weit über die Sozialarbeit hinaus als Personal-, als Finanzmanager. Auf allfällige Unterscheidungen und Definitionen wird noch zurückzukommen sein.

Das Miteinander, Nebeneinander und Gegeneinander von Haupt- und Ehrenamtlichen jedenfalls wird seit langem immer wieder in der Fachliteratur, in Fachgremien behandelt.

Bitte erwarten Sie von mir also keine neuen Erkenntnisse. Fast alles werden Sie schon in Aufsätzen, Tagungsprotokollen, Vorträgen finden. Ich will einfach versuchen, diesen Stand der Diskussion zusammenzufassen.

Als wichtige Fundstellen nenne ich:

- den 64. Deutschen Fürsorgetag 1965, Schriften des Deutschen Vereins, Nr. 232,
- das Sonderheft der Blätter der Wohlfahrtspflege 1976, S. 310 ff.,
- den 68. Deutschen Fürsorgetag 1976, Schriften des Deutschen Vereins, Nr. 252 und
- die Schrift 237 des Deutschen Vereins "Die Aufgaben und die Ausbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Sozialarbeit" aus 1967.

Auch der Zusammenhang zwischen ehrenamtlicher Tätigkeit und der Finanzlage von Staat, Gemeinden und Verbänden ist immer wieder angesprochen; die Frage, ob die Ehrenamtlichen die Job-Killer der Profis und die Sparkasse der Kostenträger seien, ist immer wieder gestellt worden:

Z.B. ARNO F. KOSMALE:
"Denn häufig ist der Ruf nach dem ehrenamtlichen Mitarbeiter nicht in der Sache begründet, sondern in der Finanzlage des Trägers. D.h. schlicht: wir haben kein Geld für hauptamtliche Mitarbeiter; oder: für bestimmte Teilaufgaben sind ehrenamtliche Mitarbeiter billiger und damit wirtschaftlicher" (1967: 23).

Oder BERNHARD L. UFFRECHT:
"'Kostenexplosion' ist eines von jenen Schlagwörtern, die die Diskussion um die freien Mitarbeiter in der sozialen Arbeit heute bestimmen. Es verfälscht aber die Fragestellung, wollte man den freien Mitarbeiter in erster Linie als den billigen Jakob der Sozialarbeit sehen" (1976: 214).

Die Antworten gleichen sich bis auf den heutigen Tag:

So CHRISTA HASENCLEVER:
"... denn aus drei wesentlichen Gründen wird die freiwillige Mitwirkung zu einer Notwendigkeit in der modernen Gesellschaft:
1. Niemals wird es genügend soziale Berufskräfte geben können, die alle sozialen Nöte selbst aufspüren und selbst beheben können; sie bedürfen vielmehr eines weitverzweigten Netzes von unmittelbaren Mithelfern aus der gesamten Bevölkerung, die sie bei bestimmten Aufgaben unterstützen.

2. Sozialarbeit stellt in unserer kompliziert gewordenen, arbeitsteiligen Welt eines der wenigen Gebiete dar, auf denen aktive ehrenamtliche Mitwirkung des Bürgers heute nicht nur überhaupt noch möglich, sondern auch sinnvoll und effektiv sein kann.

3. Soziale Berufsarbeit bedarf eines "sozialen Klimas", sie braucht Verständnis für ihre Anliegen in der Bevölkerung und muß von dieser mitgetragen werden; freiwillige Mitwirkung bildet für die Schaffung eines solchen Klimas eine wichtige Voraussetzung" (1967: 9).

Und noch einmal BERNHARD L. UFFRECHT:
"Denn es ist einleuchtend, daß Sozialarbeit, soweit sie das soziale Beziehungsgefüge des Hilfesuchenden anspricht, ohne das ergänzende Miteinander von hauptamtlichen Fachkräften und freien Mitarbeitern nicht vorstellbar ist" (1976: 214).

Hier wäre auch noch der 69. DEUTSCHE FORSORGETAG 1980 zu nennen, in dessen Themenkreis Integration Behinderter und psychisch Kranker zusammengefaßt worden ist: "Die Hilfe durch ehrenamtliche Mitarbeiter ist keine Alternative und auch kein Ersatz für professionelle Tätigkeit, sondern deren notwendige Ergänzung" (1981: 471).

KLAUS DÖRRIE hat allerdings schon beim 68. Deutschen Fürsorgetag 1976 vorgetragen: "Der politische Wille und die gesellschaftlichen Absichten müssen sich - falls nicht politisches Handeln überhaupt abdanken will - wieder stärker auf "natürliche" Hilfen und freie gesellschaftliche Kräfte orientieren" (o.J.: 265).

Der Verzicht auf ehrenamtliche Mitarbeit ebenso wie ihr Übergreifen in die professionelle Sphäre wegen leerer Kassen hätte eine arge Verkürzung von Sozialarbeit zur Folge.

Wo aber brauchen wir ehrenamtliche Mitarbeit und wo kann sie zur Last, zum Risiko werden? Muß auch ehrenamtliche Mitarbeit organisiert werden und wie? Und durch wen? Die Hauptfrage läßt sich nicht mit Katalogen und Arbeitsfeldbeschreibungen beantworten. Es gibt keinen Laubwald nur für Profis, Nadelwald nur für Ehrenamtliche, Mischwald für beide.

Es gibt keine klaren, nur fließende Grenzen zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. TERESA BOCK hat einmal angemerkt, der Ausdruck Ehrenamtliche passe für die meisten Ehrenamtlichen nicht. Weder übten sie ein Amt aus, noch arbeiteten sie aus einem ständisch überlieferten Ehrbegriff (1980: 210). Das eigentliche Ehrenamt z.B. des Vormundes, des Pflegers, des Schöffen gehört denn auch nur am Rande zu unserem Thema: Wie weit muß das prinzipielle Ehrenamt des Vormundes oder Pflegers für Erwachsene, insbesondere alte Menschen, heute zum Wohl der Betroffenen auch hauptamtlich ausgeübt werden?

Immer wieder wird deshalb auch versucht, das Wort ehrenamtliche Mitarbeit, ehrenamtlicher Mitarbeiter zu ersetzen. Der Laie oder Laienhelfer paßt nicht, denn viele Ehrenamtliche haben eine fachliche Qualifikation (praequalifiziert nennt z. B. ARNO KOSMALE (1967: 24 f) diejenigen, die früher einmal als Professionelle arbeiteten und später ehrenamtlich im Umfeld ihres Berufes tätig sind); viele arbeiten in Funktionen, für die es keine Berufsqualifikation gibt, z.B. in Vorständen oder Aufsichtsgremien. Der Laienhelfer ist nur Teil des Ganzen ehrenamtlicher Tätigkeit. Freier oder freitätiger Mitarbeiter wird heute häufig gebraucht. Dieser Begriff engt für mein Sprachgefühl den Ehrenamtlichen zu stark ein auf die strikt freiwilligen, nur sporadisch tätigen Helfer und Freunde. Viele Ehrenamtliche aber nehmen erhebliche Verpflichtungen auf sich.

Ich mache mir zu eigen, was zur Abgrenzung TERESA BOCK geschrieben hat: "Die Komplexität von Not und die Vielfalt der Angebote von Hilfe lassen keine schematischen Abgrenzungen zwischen ehrenamtlich und beruflich ausgeübter sozialer Tätigkeit zu. Dies gilt sowohl für die Arbeitsfelder wie für die Organisationsebenen und die Aufgaben. Ehrenamtliche und hauptberufliche Tätigkeiten stellen sich vielmehr als ein gleitendes Kontinuum dar, das außerdem im Zeitablauf Veränderungen unterliegt. An seinem einen Ende stehen Initiativen und Hilfen unter der alleinigen Verantwortung ehrenamtlicher Mitarbeiter. Sie werden nicht selten neben oder sogar gegen traditionelle soziale Dienste aufgebaut. Dazu gehören Aktivitäten, die aus der Solidarität mit Menschen, die am Rande der Gesellschaft leben (Obdachlose, Nichtseßhafte, Strafentlassene), entstehen, aber auch Selbsthilfeaktivitäten unter Nachbarn, Eltern, alten Menschen, Ausländern, Behinderten. In diesen Gruppen zeichnen sich neue Ansätze der von Luhmann den archaischen Gesellschaften zugeschriebenen Formen symbiotischer Hilfe ab. Am anderen Ende des Kontinuums stehen berufliche Mitarbeiter, die hoheitliche Aufträge erfüllen oder die alleinige Verantwortung für hochspezialisierte Behandlungen übernehmen. Zwischen diesen beiden Polen liegt das breite Feld sozialer Dienste, in dem hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter in wechselseitiger Verbundenheit jeweils ergänzend tätig sind oder tätig sein könnten" (1980: 211).

Auf drei wichtige Gesichtspunkte zur Unterscheidung, Einordnung (eben nicht: Abgrenzung) hat ARNO KOSMALE schon 1966 hingewiesen.

- "Nicht alle, in der Wirklichkeit des Lebens auffindbare Hilfe ist auch Hilfe im Sinne der sozialen Arbeit. Soziale Arbeit hört dort auf, wo "das Helfen" zu einer unspezifischen, rein zwischenmenschlichen Kategorie wird. Soziale Arbeit setzt voraus, daß es sich um eine primäre Hilfebeziehung handelt, d.h. eine Beziehung muß angestrebt, hergestellt, unterhalten werden aus dem Grunde und für den Zweck, einem anderen Hilfe zu leisten. Da fängt soziale Arbeit an. Es gehören also nicht dazu die Freundschaften und Freundschaftsdienste. Es gehört nicht dazu die Ehe und die zahlreichen Hilfebeziehungen innerhalb einer Familie. Und es gehört nach meiner Auffassung auch nicht dazu die unmittelbare Nachbarschaft und das, was zwischen Nachbarn häufig gegenseitig an Hilfe geleistet wird" (1967: 19).

- "Für uns wäre wohl wichtig, jene Komponenten zu erkennen, die den graduellen Unterschied zwischen einer Beschäftigung und einem Beruf bestimmen. Ich möchte folgende nennen:

  1. Der Anteil der wissenschaftlichen Erkenntnisse und des aus ihnen abgeleiteten konkreten beruflichen Wissens.
  2. Der Grad der Spezialisierung.
  3. Bestimmte Arbeitsweisen, die zu spezifischen Methoden entwickelt wurden und die Kunstlehre des jeweiligen sozialen, beruflichen Handelns ausmachen.
  4. Ein bestimmtes Maß handwerklichen Könnens (etwa in der Pflege).
  5. Der Umfang und der Grad der Kompliziertheit technischer Geräte (etwa in der Rehabilitation).
  6. Der Grad der traditionellen Organisation.

  Und schließlich zwei Komponenten, die weniger faßbar, aber genau so wichtig sind, nämlich

  7. das öffentliche Bewußtsein über die Notwendigkeit einer spezifischen Ausbildung für eine spezifische Tätigkeit, und
  8. damit im engen Zusammenhang die Rückwirkung der Professionalisierung selbst auf Beschäftigungen im gleichen Arbeitsgebiet" (ebenda: 20 f).

- "1. Die Ebene der Leitung und Führung (governing),
  2. die Ebene der Administration, der Verwaltung und
  3. die Ebene des direkten persönlichen Dienstes" (ebenda: 23).

Die Ergänzungsfunktion der ehrenamtlichen Tätigkeit, auf die bis heute oft und gern abgehoben wird, ist nach meiner Überzeugung auch nur eine Facette ehrenamtlicher Tätigkeit. Sie ist ein Feld auf dem von TERESA BOCK beschriebenen Kontinuum. Eine neue Entwicklung ist seit den sechziger Jahren hinzugekommen, die weitere Differenzierungen nötig macht. TERESA BOCK (1980: 212) erwähnt sie auch: Die Tätigkeit der Selbsthilfe - und Initiativgruppen. Soweit sie unmittelbar in und für die Sozialarbeit tätig werden, fügen sie eine weitere Ergänzung der Ergänzung der individuellen fachlichen Arbeit der Hauptamtlichen hinzu: die Ergänzung durch neue Formen, Inhalte, Methoden sozialer Arbeit, z.B. in Kinderläden, selbstverwalteten Jugendzentren, in Wohngemeinschaften etc. Außerdem sind sie natürlich legitime, wenn auch oft unbequeme Pressure-groups für zumeist sehr konkrete lokale Dienste

und Einrichtungen, zur Beschreibung und Vermittlung von Bedürfnissen. Die Zielkonflikte, die sie erfahrbar und spürbar machen zwischen Allgemeinwohl und legitimen Einzelinteressen; ihr oftmals Innovationen ebenso verhindernder wie fordernder Eifer; ihr häufig eigentümlich ambivalentes Rufen nach dem Staat, verbunden mit Mißtrauen und Vorurteil gegen seine Organe führen weit über unser Thema hinaus. Zweifellos haben sie ehrenamtlicher Tätigkeit großen Schub in den letzten Jahren gegeben.

Es ist deshalb wohl richtig, daß eine neue Zunahme der Bereitschaft zur Selbsthilfe und ehrenamtlicher Tätigkeit zu beobachten ist - freilich nur da, wo Unabhängigkeit, Selbständigkeit, Partnerschaft gewährleistet ist.

In diesem Zusammenhang: auch der Trend zur Professionalisierung scheint mir abzuklingen. Professionalisierung ist ja immer auch Spezialisierung. Ich habe schon die 60 sozialen Berufe erwähnt, bis zu deren Zahl wir es herrlich weit gebracht haben. Im Wald der Spezialisierung aber sieht man häufig die einzelnen Bäume der Menschen nicht mehr, die als Klienten oder Patienten, als Fälle für kürzeste Frist dem Spezialisten vor Augen kommen und in die Hände fallen. Der Spezialist wiederum, der durchaus ein Gefühl sich bewahrt hat, was er seinen "Fällen" schuldig bleiben muß, ist zu teuer geworden, als daß wir seine Zeit für anderes als seine Spezialität ihm bezahlen könnten. Die Arbeitsteilung zwischen Spezialisten und Assistenzkräften ist aus wirtschaftlichen Gründen nicht wieder aufzuheben. Also müssen wir dafür sorgen, daß der Professionelle - der Spezialist sich nicht überall hin ausbreitet. Zu viele Spezialisten verderben die Hilfe.

Das Kontinuum von haupt- und ehrenamtlicher Tätigkeit, ihre Unabgrenzbarkeit bringt einen Nachteil mit sich, der aus wirtschaftlichen Gründen sehr zu beklagen ist: Wir kennen keine auch nur annähernd genauen Zahlen über ehrenamtliche Tätigkeit und über ihren volkswirtschaftlichen Nutzen bzw. ihren Beitrag zur Minderung staatlicher und kommunaler Ausgaben.

In den BLÄTTERN DER WOHLFAHRTSPFLEGE 1976 findet sich folgende Übersicht (SCHAUBILD I).

SCHAUBILD I: EHRENAMTLICHE HELFER IN DEN VERBÄNDEN DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE

Die befragten Verbände	A: Wie viele Sozialarbeiter/-pädagogen sind im Gesamtverband beschäftigt? B: Wie viele ehrenamtliche (freiwillige) Helfer und in welchen Bereichen?
Arbeiterwohlfahrt, Bundesverband e.V.	A: Im Bereich der AWO sind 503 hauptamtlich beschäftigte Sozialarbeiter/-pädagogen tätig. B: Von den rd. 90 000 freiwilligen Helfern sind in den Bereichen von Organisationen und Verwaltung und für Sammlungen rd. 42 000, im praktischen sozialen Dienst rd. 28 000 eingesetzt.
Deutscher Caritasverband e.V.	A: Im sozialen Bereich der Einrichtungen der Caritas in der Bundesrepublik sind rd. 5 000 Sozialarbeiter/-pädagogen beschäftigt. B: Die Zahl der freiwilligen Helfer ist nicht bekannt. Sie arbeiten im wesentlichen in den angeschlossenen Fachverbänden (Malteser-Hilfsdienst, Bahnhofsmission, Caritaskonfrerenzen usw.) und dort hauptsächlich in den Einrichtungen der offenen Hilfe: Gesundheits- und Jugendhilfe, Altentagesstätten, Freizeitheimen, Beratungs- und Betreuungsstellen der verschiedensten Art.
Diakonisches Werk der EKD	A: Das Diakonische Werk beschäftigt hauptberuflich 1 900 Sozialarbeiter, 1 250 Sozialpädagogen und 1 400 Heimerzieher. B: Die Zahl der ehrenamtlichen und freiwilligen Helfer kann auf mehrere Hunderttausend geschätzt werden. Eine schwerpunktmäßige Aufgliederung ist nach den vorhandenen Unterlagen noch nicht möglich.
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband	A: Rd. 2 200 Mitgliederorganisationen unterhalten ca. 6 730 soziale Einrichtungen aller Art. Hier sind nach einer Tabelle über den Stand von Februar/März 1974 insgesamt 32 415 hauptamtliche und 9 204 teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter tätig. B: Nach der gleichen Tabelle waren zu jener Zeit in Heimen und Anstalten 3 798, in Tagesstätten 4 655, in Beratungs-, Einsatz- und Entsendestellen 16 997 und in Aus- und Fortbildungsstätten für soziale Tätigkeiten 1 872 - insgesamt also 27 322 ehrenamtliche Mitarbeiter tätig.
Deutsches Rotes Kreuz	A: Im Gesamtverband sind rd. 150 Mitarbeiter hauptamtlich tätig. B: Die Zahl der ehrenamtlichen Helfer und Mitarbeiter kann auf mehr als 300 000 geschätzt werden. Ihre Arbeitsbereiche sind: Erste Hilfe und Sanitätsdienst (z.B. Veranstaltungen, Unfallrettungsdienst, Wasser- und Bergwacht, Blutspendetermine, Katastrophenschutz; Ausbildung der Bevölkerung). Pflegerische und soziale Dienste (z.B. in Krankenhäusern, Heimen und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, in Gemeindepflege- und Sozialstationen, in der Alten- und Behindertenhilfe, bei Freizeiten, Kur- und Erholungsmaßnahmen).

Quelle: BLÄTTER DER WOHLFAHRTSPFLEGE 1976: 223 und 1976: 235 (Berichtigung)

C: Welche vorbereitenden und arbeitsbegleitenden Anleitungen werden den Helfern angeboten?

C: Fachkräfte der betreffenden Arbeitsgebiete führen für die freiwilligen Helfer Seminare und Beratungen durch.

C: Die Fachverbände bieten vorbereitende und begleitende Arbeitsanleitungen (Kurse, Publikationen) an; verwiesen wird
a: auf die Schriftenreihe Arbeitshilfen "Caritas der Gemeinde" mit Einzelbeiträgen zu den Bereichen 'Grundsatzthemen', 'Aufgaben der Helfergruppen und Aktionen' und 'Anregungen für die Arbeit von Pfarrgemeinderat und Sachausschuß Caritas';
b: auf das Jahresverzeichnis 1976 der Fortbildungsveranstaltungen des Deutschen Caritasverbandes.

C: Anleitungen zu einem Kurs für diakonische Arbeitsgruppen gibt die Schrift "Mitarbeiter suchen Helfer", in der auch Literatur für die praktische Arbeit zusammengestellt ist. Das "Brevier für Mitarbeiter" enthält wichtige Anregungen und Hinweise für die Organisation der diakonischen Arbeit (z.B. bei Sammlungen und verschiedenen Formen der Öffentlichkeitsarbeit).

C: Vorbereitende und begleitende Arbeitsanleitungen werden zum größten Teil von den 2 200 Mitgliedsorganisationen selbst angeboten - in der Regel im örtlichen Verbund, gelegentlich auf Landesebene. Auf Bundesebene entwickelt der DPWV gegenwärtig ein Programm für Multiplikatoren; erste Erfahrungen werden nicht vor Mitte 1977 vorliegen.

C: Für die einzelnen Dienste gibt es spezielle Ausbildungen nach festgelegten Leitfäden und Richtlinien.
Alle Helfer und Helferinnen werden laufend zu Fortbildungsveranstaltungen eingeladen (z.B. Ausbildung für Sofortmaßnahmen am Unfallort, in Kursprogrammen des DRK-Gesundheitsdienstes: "Gesundes Leben - erfülltes Alter", "Häusliche Pflege", "Psychohygiene-Kursus", "Die Eltern und ihr erstes Kind").

TERESA BOCK gibt ca. 2 Millionen ehrenamtlich Tätige bei den Wohlfahrtsverbänden an, überwiegend Frauen mit einem durchschnittlichen Arbeitsaufwand von 12 bis 18 Stunden monatlich (1980: 210).

Zur Relativität solcher Zahlen merkt im gleichen Aufsatz der Blätter der Wohlfahrtspflege EGINO ANDERT an (1976: 232):

"Nicht jeder irgend einmal kurz ehrenamtlich tätig Gewesene kann hinzugerechnet werden: also ist eine Mindeststunden-Franchise vonnöten.
Zum anderen: bei Zahlung von Entgelten endet die Ehrenamtlichkeit. Wie aber bei Aufwandsentschädigungen? Wie bei freiem Tisch oder einem reinen Taschengeld?
Des weiteren: reines Zählen der Köpfe ehrenamtlich Tätiger ergibt noch keinen Aufschluß über den Umfang der ehrenamtlich erbrachten Leistungen. Hier würde die Gesamtstundenzahl interessante Aufschlüsse liefern. Und wenn man noch einen Schritt weitergehen will: die Leistung ließe sich in D-Mark abschätzen, wenn die ehrenamtlichen Tätigkeiten nach - sagen wir - drei Qualitätsgruppen geordnet würden."

In Bürgerinitiativen, Selbsthilfegruppen aller Art sollen 1973 zwischen 3 % und 12 % der Bürger der Bundesrepublik, also zwischen 1,8 und 7,2 Millionen Menschen, mitgearbeitet haben (MAYER-TASCH 1976: 152).

Dennoch könnte eine Musterzählung nach einheitlichen Kriterien, z.B. in der Altenhilfe, auch regional eingeschränkt, ein wichtiger Beitrag des DZA sein.

Um lange umstrittene Themen der Sicherung der Ehrenamtlichen und der (im einzelnen auch fließenden) Grenzen zwischen ehrenamtlicher Tätigkeit und Teilzeitarbeit und nebenamtlicher Tätigkeit ist es stiller geworden. Gegen Unfall- und Haftpflichtschäden sind die in einem Verband mit Hauptamtlichen arbeitenden Ehrenamtlichen weitgehend abgesichert. Aufwandsentschädigungen und Taschengelder bis etwa zur Höhe der Lohnsteuerfreigrenze machen aus einem Ehrenamtlichen noch keinen Hauptamtlichen. Der Verweis auf Gottes Lohn hätte wohl schlimme Auswirkungen auf die Zahl der ehrenamtlich Tätigen - und das mit Recht! Nicht zuletzt dieser Zusammenhang hat ja den

Gesetzgeber Gott sei Dank bestimmt, die Steuerfreigrenze bestehen zu lassen, um nicht ein Heer ehrenamtlich Tätiger zu lohnsteuerpflichtigen Arbeitnehmern zu machen.

Unzulänglich ist nach wie vor die Vorbildung und Fortbildung von ehrenamtlich Tätigen und die Ausbildung der Hauptamtlichen für die Anleitung und Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen. Ohne daß die Ehrenamtlichen von dem, was sie tun möchten und können, auch die Basis der fachlichen Arbeit gelernt haben; ohne daß die Hauptamtlichen gelernt haben, Ehrenamtliche anzuleiten, zu begleiten, ihnen Raum für freie Entfaltung zu geben, wird ehrliche Partnerschaft sich nicht einstellen. Auch das erfordert finanziellen Aufwand. Die notwendige Partnerschaft von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen ist daher kaum billiger, aber sie vergrößert natürlich bei geringerem Aufwand insgesamt das Potential an Hilfe.

Zum Bericht über den gegenwärtigen Erkenntnis- und Diskussionsstand gehört am Ende auch, daß der Europarat sich mit dem Entwurf einer Charta für ehrenamtliche Mitarbeit befaßt.

Der Entwurf lautet: "Charta für Freiwilligenarbeit

1. Freiwilligenarbeit des sozialen Nutzen wegen ist nicht nur ein Ausdruck von menschlicher Anteilnahme, sondern auch ein legitimes Mittel, mit dem jeder Einzelne seinen persönlichen Beitrag zum Leben in der Gemeinschaft und zum öffentlichen Wohl leistet. Jeder Bürger hat das Recht und die Verantwortung, diesen freiwilligen Beitrag zu leisten.
2. Jeder Bürger hat das Recht, diesen Beitrag privat und auf persönliche Weise, in Zusammenarbeit mit anderen innerhalb der Struktur einer kooperativen Organisation, oder im Dienst einer freiwilligen oder einer Körperschaft des öffentlichen Rechts nach beiderseitig vereinbarten Bedingungen zu leisten.
3. Jeder Bürger, unabhängig von persönlichen Mitteln hat das Recht, diesen Beitrag gemäß seinen persönlichen Talenten und Fähigkeiten zu leisten: Kein Bürger sollte aus wirtschaftlichen Gründen oder sonstigen Hindernissen davon abgehalten werden, persönliche Beiträge zu leisten.
4. Bürger, die freiwillig ihre Zeit in einer Freiwilligenorganisation dem

öffentlichen Wohl zur Verfügung stellen, haben das Recht, zu erwarten, daß der wirtschaftliche Wert ihres Beitrages von den Behörden anerkannt und respektiert wird.

5. Alle Bürger, die freiwillig innerhalb einer organisierten Struktur mitwirken, haben das Recht auf eine klare Definition ihrer Rolle und auf eine Rücksprache in allen wichtigen Entscheidungen, die ihre Arbeit betreffen.

6. Diejenigen, die sich in der Freiwilligenarbeit engagieren, haben das Recht, zu erwarten, daß Professionelle, während sie weiterhin die speziellen Dienste leisten, für die sie allein qualifiziert sind, den Wert des von Freiwilligen geleisteten Beitrag voll anerkennen, unterstützen und nicht versuchen, ihn zu unterlaufen oder zu ersetzen."

Werfen wir zum Schluß noch einen kurzen Blick auf die Bedingungen und die Bedürfnisse für Sozialarbeit in unserer Gesellschaft.

Wir haben ein ausgebautes, nach wie vor hochleistungsfähiges System sozialer Sicherung. Wir schützen unsere Bürger mit Ausgleichs-, Versorgungs- und Sozialhilfeleistungen vor besonderen Lebensrisiken und Notlagen. Wir haben ein differenziertes und spezialisiertes Netz sozialer Einrichtungen und Dienste. Wir bilden für eine Fülle sozialer Berufe Professionelle und Spezialisten aus, die in diesen Einrichtungen und Diensten bei freien Verbänden, Gemeinden, Versicherungsträgern arbeiten.

Zugleich nehmen wirtschaftliche Erschütterungen und Ängste zu; Arbeitsplätze sind nicht mehr sicher; Familien und Nachbarschaften lösen sich auf; Wohnen und Arbeiten wird immer anonymer.

Wir beklagen den Verfall von Werten und Tugenden, die aus der vor- und frühindustriellen Gesellschaft tradiert sind. Neue Werte und Tugenden für das Zusammenleben in nachindustriellen Gesellschaften entwickeln sich erst langsam, sporadisch, punktuell. Professionelle und ehrenamtliche Sozialarbeit soll viele Lücken dazwischen füllen, Not lindern, Ängste besänftigen, Mitmenschlichkeit bewirken. Wieweit sie überhaupt dafür befähigt, damit womöglich überfordert ist, lasse ich dahingestellt. Was da erwartet und gefordert wird, transzendiert jedenfalls zu weiten Teilen Berufsaus-

bildung, berufliche Qualifikation, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation. Für ganz falsch und schlimm halte ich es deshalb, Berufsethos, Phantasie, Courage im tagtäglichen Betrieb zum Unterscheidungsmerkmal zu machen. Da finde ich bei Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen Schwergewicht, Normalgewicht und Leichtgewicht.

Oberall, wo es um das Ethos des Helfens geht; das Pathos des Miterlebens und Mitleidens; das Selbstvertrauen, das Vertrauen weitergeben kann; die Zuversicht, die Ängste vertreiben kann, ist ehrenamtliche Mitarbeit Zuwachs an Hilfe, weil diese Gesinnung des Helfens nicht genug vorgelebt werden kann, auch wenn alle Hauptamtlichen von ihr durchdrungen sind.

Oberall, wo ehrenamtlich Tätige Lückenbüßer sein sollen, dienstbare Geister, überforderte Quasi-Profis, ist ehrenamtliche Mitarbeit Minderung an Hilfe, weil Patient oder Klient leiden unter Konflikten zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, Demotivierung der Ehrenamtlichen und ungenügender Kompetenz.

Ich versuche in 8 Thesen zusammenzufassen:

Thesen über die Gemeinsamkeit von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen

1 Der Ehrenamtliche heißt falsch. Weder hat er ein Amt noch arbeitet er aus Ehre (wohl ein bißchen für, das ist menschlich), sondern aus Mitfühlen und Mitbetroffenheit. Wir wollen aber am falschen Wort festhalten, solange uns kein natürliches, richtiges einfällt.

2 Wer den Ehrenamtlichen noch draufzahlen läßt, beutet ihn aus. Er bringt sich ein, nicht sein Geld und seine Habe.

3 Nicht bessere Arbeitsbereitschaft, nicht arbeiten mit Herz und Phantasie haben Hauptamtliche und Ehrenamtliche einander voraus. Fehlt es daran, sind beide fehl am Platz.

4 Der Ehrenamtliche tut nichts Minderes, sondern Anderes.

5 Natürlich geht es auch ohne den Ehrenamtlichen, doch dann ist Sozialarbeit wie ein Versandhandel oder ein Supermarkt: Technisch perfekt,

effizient, aber ohne Wärme und Nähe zum Kunden, weil das nicht in die Organisation paßt und dafür die Zeit fehlt.

Der Ehrenamtliche schafft die Atmosphäre des kleinen Ladens um die Ecke: Er ist die Krämersfrau und der Nachbarsjunge und der Reisende, der immer das Neueste weiß und die alte Kundin, die mal schnell mitbedient.

6 Wer meint, durch ehrenamtliche Mitarbeit werde Sozialarbeit billiger, täuscht sich. Ohne Vorbereitung und Fortbildung der Ehrenamtlichen wird sie bloß schlechter.

7 Der Hauptamtliche darf nicht alles wollen, was er kann, der Ehrenamtliche kann nicht alles können, was er will.

Sind die Hände, die sie sich reichen müssen, gewaschen mit Vertrauen und Respekt, scheint für die Patienten die Sonne. Sind sie schweißig von Mißgunst und Oberheblichkeit, stehen sie in der Kälte.

8 Sozialarbeit muß unverdrossen und unermüdlich angehen gegen die zeitliche Unzulänglichkeit der Dinge und Menschen. Gegen die ewige, gegen die Unvollkommenheit unserer Welt, hat sie kein Rezept.

Humor ist das Vergnügen an der ewigen Unzulänglichkeit der Dinge und Menschen. Deshalb haben ehrenamtliche und hauptamtliche Tätigkeit das gemeinsam:
Ohne Humor getan, steigert sie Verdruß und Schwierigkeiten. Mit Humor getan, lindert sie beides. Humor ist die Würze, ohne die auch Freude und Erfolg nicht schmecken.

Tun wir bitte, an welchem Platz auch immer, was auch immer wir gelernt haben, unsere Arbeit mit einem Quentchen Humor und neben dem Anderen, nicht vor oder hinter, über oder unter ihm: Dann ist ehrenamtliche Arbeit der Punkt auf dem i. Fehlt er, ist es keine Minderung. Ist er da, ist es kein Zuwachs; denn richtig geschrieben ist es gar kein i ohne Punkt.

Als letztes Wort noch ein Zitat aus den Richtlinien für Armenväter:

"Der welcher die Menschen bessern will, muß sich auf erfolglose Unternehmungen gefaßt machen."

LITERATURVERZEICHNIS

ANDERT 1976	Egino Andert: Anmerkungen zur Relativität der statistischen Zahlen in unserer Tabelle auf der folgenden Seite, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 123 (1976) 9, S. 232
BOCK 1980	Teresa Bock: Ehrenamtliche Tätigkeit im sozialen Bereich, in: Fachlexikon der sozialen Arbeit. Hrsg.: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge. Frankfurt 1980, S. 210-212
BLÄTTER DER WOHLFAHRTS-PFLEGE 1976	Blätter der Wohlfahrtspflege 123 (1976) 9 und 10, S. 233 und S. 235
DEUTSCHER FÜRSORGETAG 1980	Ergebnisse der Diskussionsgruppe VIIIa, in: Soziale Arbeit-Soziale Sicherheit. Aufgaben, Probleme, Perspektiven. Gesamtbericht über den 69. Deutschen Fürsorgetag 1980 in Frankfurt/Main. Schriften des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 261. Frankfurt/Main 1981, S. 469-471
DÖRRIE 1976	Klaus Dörrie: Ehrenamtliche Hilfen in der sozialen Arbeit und ihre Bedeutung für die Aktivierung von Selbsthilfe, in: Selbsthilfe und ihre Aktivierung durch die soziale Arbeit. Gesamtbericht über den 68. Deutschen Fürsorgetag 1976 in Dortmund. Schriften des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 258. Frankfurt/Main o.J., S. 251-265
HASENCLEVER 1967	Christa Hasenclever: Bedeutung der Mitarbeit des Staatsbürgers und der freiwilligen Sozialarbeit in einer modernen Gesellschaft, in: Die Aufgaben und die Ausbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Sozialarbeit. Hrsg.: Reschke, Hans: Schriften des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 237. Frankfurt/Main 1967, S. 1-16
KOSMALE 1966	Arno F. Kosmale: Bereiche ehrenamtlicher Mitarbeit in der sozialen Arbeit und Kategorien ehrenamtlicher Mitarbeiter, in: Die Aufgaben und die Ausbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Sozialarbeit. Hrsg.: Reschke, Hans: Schriften des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 237. Frankfurt/Main 1967, S. 17-25
MAYER-TASCH 1976	Peter Cornelius Mayer-Tasch: Die Bürgerinitiativbewegung. Reinbek 1976
UFFRECHT 1976	Bernhard L. Uffrecht: Kooperation mit Ehrenamtlichen. Voraussetzungen - Probleme - Erfahrungen, in: Blätter der Wohlfahrtspflege 123 (1976) 9, S. 214-215

SOZIALPOLITISCHE GRUNDFRAGEN DES EINSATZES EHRENAMTLICHER MITARBEITER

von Peter Moll, Stuttgart

Angesichts der leeren Kassen wird heute von nahezu allen Seiten der ehrenamtliche Mitarbeiter wiederentdeckt. Daß er entdeckt wird, ist erfreulich - die Gründe aber, die zu dieser Entdeckung Anlaß geben, sind wenig ehrenhaft. Der ehrenamtliche Mitarbeiter hat eine so große Bedeutung für die Sozialarbeit, daß er nicht als Lückenbüßer herangezogen werden darf.

Lassen Sie mich gleich etwas zur finanziellen Seite sagen:

- Wer fachliche Arbeit nicht mehr entsprechend bezahlen will, sondern nach Menschen ruft, die die gleiche Arbeit ohne Bezahlung leisten, handelt unmoralisch.
- Wer ein bestimmtes erreichtes Niveau zurückschrauben will, indem er Fachlichkeit durch Laienarbeit ersetzt, verlagert die Kosten lediglich auf andere Sektoren, weil die geweckten Bedürfnisse dann eben woanders abgedeckt werden müssen.
- Wer meint, ehrenamtliche Mitarbeit gäbe es zum Nulltarif, ist ein Illusionist, er denkt nicht an die Begleitkosten, die entstehen durch Vorbereitung und Begleitung ehrenamtlicher wie hauptamtlicher Mitarbeiter sowie die Kosten der auch für ehrenamtliche Mitarbeiter notwendigen Arbeitsmittel. Der denkt auch nicht an die Folgekosten, die durch ehrenamtliche Mitarbeit entstehen können, wenn z.B. ihr Einsatz zur Ausweitung der bisherigen Arbeit führt.
- Angesichts hoher und steigender Arbeitslosenzahlen sind diejenigen, die in der Sozialarbeit mehr Leistungen auf ehrenamtlicher Basis verlangen, zu fragen, ob nicht anstelle dessen ein Beschäftigungsprogramm in der Sozialarbeit sinnvoller wäre.

Unbeschadet des Anlasses ist aber die Chance zu nutzen, sich über die sozialpolitische Bedeutung des Einsatzes ehrenamtlicher Mitarbeiter

Gedanken zu machen und diesen Einsatz zu gewährleisten und zu sichern.

Mit dem Begriff "ehrenamtliche Mitarbeit" wird ein ganzes Bündel verschiedener Funktionen bezeichnet. Da ist von dem ehrenamtlichen Vorstand einer sozialen Einrichtung eines freien Trägers, von der ehrenamtlichen Mitarbeit in seinen Gremien und Ausschüssen genauso die Rede, wie von der unentgeltlichen Beratung durch Fachleute, etwa dem Arzt, dem Juristen, dem Bankfachmann, dem Theologen; einer Beratung, die Mitarbeitern und Klienten in gleicher Weise zur Verfügung steht. Die Bedeutung dieser ehrenamtlich Tätigen in der Sozialarbeit darf nicht unterschätzt werden, da sie aufgrund ihrer hierarchischen Stellung wesentlich Einfluß auf Ziele und Inhalte der Arbeit der hauptamtlichen Mitarbeiter nehmen. Wer von uns kennt nicht die Klagen etwa von Sozialarbeitern und Psychologen über den Vorstand ihrer Einrichtung, der aufgrund traditioneller Vorstellungen innovatorische Maßnahmen nicht oder nur nach intensiver Bearbeitung beschließt. Wie viele Arbeitsstunden sind hierbei oft vonnöten, Zeit, die der Arbeit mit dem Klienten verloren geht. Und dennoch keine vertane Zeit, weil in diesen Gremien eben die Politik gemacht wird, sowohl kleinräumig wie auch großräumig. Die Suche nach engagierten, aufgeschlossenen Vorstands- und Ausschußmitgliedern ist darum ein mühseliges, aber wichtiges Unterfangen für den, der Sozialarbeit betreibt.

Dann gibt es noch eine besondere Gruppe von Ehrenamtlichen, das sind die Hauptamtlichen. Ich meine damit einmal die Mitarbeiter, die sich neben ihrer beruflichen Tätigkeit noch woanders im Sozialbereich engagieren. Ich meine aber auch die Mitarbeiter, von denen man selbstverständlich eine nicht zu knappe Zahl an unbezahlten Überstunden erwartet.

Als ehrenamtliche Mitarbeiter sind aber in erster Linie die zu verstehen, die sich in freiwilliger Mitarbeit sozial engagieren, oft als Ergänzung zum hauptamtlichen Mitarbeiter und in der Regel an eine Institution gebunden. Zu ihnen zähle ich auch die Gruppen, deren Bedeutung im Bereich von Sozialarbeit und Sozialpolitik zunehmend wächst, Selbsthilfeorganisationen, Nachbarschaftshilfen und Initiativgruppen. Gruppen, die sich in Auswahl und Durchführung ihrer Ziele und Aufgaben vollkommen autonom verhalten und zuweilen das bestehende System der Sozialhilfe gehörig in Frage stellen.

Beim Nachdenken über die sozialpolitische Bedeutung der ehrenamtlichen Mitarbeit sind zwei Bereiche besonders wichtig:

- Ehrenamt und Professionalisierung
- Ehrenamt und Gesellschaft.

1. Ehrenamt und Professionalisierung

Ursprünglich begann die Sozialarbeit der freien Verbände mit wenigen Ausnahmen mit ehrenamtlichen Helfern. Bürger einer bestimmten Schicht waren bereit, aus christlichen oder humanitären Beweggründen sich unentgeltlich zu engagieren. Sehr bald begann aber der Prozeß der Professionalisierung sozialer Berufe.

Die Professionalisierung hat verschiedene Ursachen:

- Die zunehmende Kompliziertheit von Berufsinhalten steigert die Anforderungen an die Berufsausübenden.
- Die in einem Beruf Tätigen betreiben die Professionalisierung ihres Berufes, weil sie in ihr ein Mittel zur Durchsetzung ihrer Statusinteressen und Aufstiegschancen sehen.
- Die Entwicklung von Psychologie und Psychiatrie ermöglichten, wie die Entwicklung der Sozialwissenschaften, eine bessere Erfassung von Zusammenhängen und Hintergründen von Problemen. Man erkannte, daß sich Sozialarbeit nicht mit dem Kurieren an Symptomen begnügen darf. Bessere Diagnosen erfordern jeweils die Entwicklung besserer Therapien. Differenziertere Hilfsprogramme und Helfer, die dazu imstande sind, sie zu entwickeln und einzusetzen, wurden zwangsläuf notwendig.
- Mit zunehmender gesetzlicher Verankerung von Ansprüchen auf Sozialleistungen und mit zunehmender Institutionalisierung mußte aus spontaner Hilfe mehr und mehr professionale Arbeit werden. Weil der Gesetzgeber es fordert, und weil er die Mittelvergabe davon abhängig macht, müssen heute für viele Bereiche sozialer Arbeit ausschließlich fachlich qualifiziert, kontinuierlich tätige hauptberufliche Mitarbeiter verantwortlich zeichnen.

Die Erkenntnis des hohen Grads der Professionalisierung in der Sozialarbeit hat teilweise zu Beunruhigung geführt. Läuft eine zu starke Professionalisierung nach Meinung einiger doch Gefahr, vor lauter Spezialisierung und Spezifizierung Gesamtzusammenhänge nicht mehr zu erkennen, Anliegen und Erkenntnisse für andere nicht mehr verstehbar darstellen zu können und das Hilfesystem immer komplizierter und kostspieliger zu machen - den Menschen als Einheit von Geist, Körper und Seele dabei immer mehr außer acht zu lassen. Typisch ist die Klage des Patienten im Krankenhaus: "Sie haben alles an mir behandelt, bloß mich nicht". Hinterfragt werden auch die Ergebnisse dieser Professionalisierung. Ist die Arbeit dadurch qualifizierter geworden? Ein Vergleich z.B. zwischen der deutschen und der italienischen Psychiatrie läßt hier einige Fragezeichen setzen.

Grundsätzlich aber ist zu sagen, Professionalisierung und damit Spezialisierung waren notwendig und werden weiter notwendig sein.

Ich möchte an dieser Stelle OSWALD VON NELL-BREUNING zitieren: "Die Professionalisierung hat sich zwingend aus der Entwicklung der Dinge und unseres Verständnisses der Dinge ergeben; sie läßt sich nicht rückgängig machen, und man sollte sie auch nicht beklagen. Im Zusammenhang mit der fortschreitenden Differenzierung und Verwissenschaftlichung unserer Welt wird sie sich in Zukunft unvermeidlich noch steigern; unser deutscher Hang zum Perfektionismus wird noch ein übriges dazu beitragen. Und was bleibt - wenn diese kleine Abschweifung gestattet ist - nach so viel Professionierung für den Amateur-Sozialarbeiter übrig? Etwas ganz wichtiges und unersetzliches. Der Sozialarbeiter soll sich ganz dem Hilfsbedürftigen hinschenken, aber eines hat er nicht zu verschenken, nämlich seine Zeit. Mit seiner Zeit muß er geizen, um sich allen widmen zu können, die ihn brauchen. Den Verlassenen, den Entmutigten, den Geängstigten, den Kranken und den Sterbenden seine Zeit zu schenken, dazu braucht es keine hochspezialisierte, fachliche Ausbildung; das ist die Aufgabe und das Vorrecht des Nicht-Professionisten, des Sozialarbeiters aus Liebhaberei" (1981: 49).

Hauptamtliche Mitarbeit und ehrenamtliches Engagement schließen einander nicht aus, sondern bedingen einander. Damit ist zugleich gesagt, daß Hauptamtliche durch Ehrenamtliche nicht ersetzt werden können und sollten.

Voraussetzung für eine ehrenamtliche Tätigkeit sind und bleiben die Motivation, die Einsatzmöglichkeit und die sinnvolle Einführung in die Tätigkeit. Eine Gruppe von Sozialarbeitern hat bei einer Fortbildungsveranstaltung folgende Erwartungen an ehrenamtliche Mitarbeiter formuliert: "Ehrenamtliche Mitarbeiter müssen Sachkenntnisse aus dem Bereich haben, in dem sie tätig werden. Sie müssen Verständnis für die Hilfebedürftigen haben. Sie müssen tolerant und teambereit sein. Sie müssen Bereitschaft zu verantwortungsvollem Handeln mitbringen. Sie sollten sich durch die Bereitwilligkeit auszeichnen, sich anleiten zu lassen. Sie müssen psychisch belastbar und kontaktfähig sein".

Bei dieser hohen Erwartung an ehremamtliche Mitarbeiter wird deutlich: Wer sich für ehrenamtliche Mitarbeit interessiert, sollte etwas gelernt haben. Dies vollzieht sich freilich nicht nur in Schule oder Ausbildungsverhältnissen. Es vollzieht sich während des aktiven Mitlebens in Gruppen, während des Hineinwachsens in Familie, Gesellschaft und Beruf und der dabei erlebten Prozesse. Von daher ist für den Einsatz Ehrenamtlicher keine "Ausbildung" erforderlich, sondern

- eine solide Einführung in die Aufgabe und eine Erhellung der Hintergründe und Zusammenhänge der Lebenslage der Klienten;
- eine regelmäßige Begleitung, die nicht nur Theorie vermittelt, sondern auch Gelegenheit zur Selbst- und Fremderfahrung bietet;
- eine qualifizierte Praxisberatung durch Supersivion.

Praktische Beispiele zeigen, daß ehrenamtliche Kräfte in sozialen Hilfsdiensten wichtige Bindeglieder darstellen, insbesondere bei der Betreuung von alten Menschen und Behinderten, durch Pflegearbeiten und Arbeiten im Haus. Dabei ist der soziale Kontakt so wichtig wie die Hilfeleistung. Be-

ziehern von Essen auf Rädern geht es nicht allein um die Versorgung mit Nahrung, sondern oft um das kurze Gespräch mit dem Helfer. Dem Benutzer des Fahrdienstes für Behinderte geht es nicht nur um die kurze Fahrt zum Einkaufszentrum, oft mehr um den menschlichen Kontakt zum Fahrer und Beifahrer. Dieses Phänomen gilt für viele Aufgaben und Leistungen. Soziale Dienste richten sich an Menschen und deren körperliche und seelische Bedürfnisse, die in sich nicht teilbar sind.

Unter Berücksichtigung dieser Aspekte eröffnen sich für den ehrenamtlichen Mitarbeiter eine Reihe von Möglichkeiten, die seine Bedeutung weit über die eines bloßen Helfers hinausheben:

- Ehrenamtliche Mitarbeiter stellen Öffentlichkeit her. Geschlossene Einrichtungen mit ihrem institutionellen Funktionieren werden "aufgebrochen". Ehrenamtliche Mitarbeiter bilden eine Brückenfunktion nach außen. Sie können Klienten des Gefühl vermitteln, der Institution nicht restlos ausgeliefert zu sein.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter bilden, weil sie von außen kommen, ein Korrektiv zu dem Professionellen, sie können die oft eingefahrenen Beziehungen zwischen Personal und Bewohnern beleben.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter können durch persönliche Zuwendung und mitmenschliche Kontakte Einsamkeit durchbrechen und helfen, Verzweiflung abzubauen.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter tragen dazu bei, die Atmosphäre einer Einrichtung zu entspannen und das Klima freundlicher zu gestalten.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter können, da ohne beruflichen Auftrag und ohne Weisungsbefugnisse, Klienten als Mitmenschen begegnen und dadurch auf partnerschaftlicher Ebene als jeweils Gebende und Nehmende verkehren. Damit erfüllen sie eine therapeutische Funktion, indem sie Menschen aus ihrer Isolierung heraushelfen.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter können sich, da unabhängig, mit Klienten solidarisieren und sich als politische Lobby für deren Interessen einsetzen.

2. Ehrenamt und Gesellschaft

Sicher ist es berechtigt, die Frage zu stellen, was die Hilfe für den Mitmenschen in Not kosten darf. Und sie wird ja heute nicht allzu selten gestellt. Wobei die Beantwortung dieser Frage heute oft leider nicht von den fachlich Kompetenten getroffen wird, sondern aus dem Bereich der Finanzverwaltung. Dabei wird Kritikern von restriktiven Maßnahmen allzu schnell Blauäugigkeit und mangelnder Realitätssinn bescheinigt. Es folgt dann schnell der Hinweis auf Mißbräuche, wobei einzelne Fälle häufig generalisiert werden und so zum Alibi für Kürzungen werden. In der Öffentlichkeit bleiben solche Kürzungen oft unwidersprochen oder finden gar Zustimmung. In den Beratungen zum 2. Haushaltsstrukturgesetz ist deutlich geworden, wie gering der Einfluß der Lobby von Sozialarbeit ist, wie wenig sie sich gegenüber anderen Lobbyisten durchsetzen konnte. Auch die Freie Wohlfahrtspflege hat in dieser Diskussion nicht viel erreicht. Auch in ihr hat die Frage nach der Einschränkung von Leistungen einen hohen Rang eingenommen.

Aber darf die Frage "Was darf es kosten?" an erster Stelle stehen? Wenn man die deklarierten Ziele der Sozialpolitik und Sozialarbeit ernst nimmt, sollte doch zunächst gefragt werden: Wie und durch wen können in Zukunft die Probleme der Sozialarbeit am w i r k s a m s t e n gemeistert werden? Welche Voraussetzungen für eine fachgerechte Bewältigung der Probleme müssen geschaffen werden? Erst dann ist sachlich darüber zu diskutieren, was sich die Gesellschaft leisten will und kann.

Dabei muß insgesamt über die Verteilung der Mittel diskutiert werden und nicht isoliert im Teilbereich Sozialetat. Es muß uns aus der Sozialarbeit erlaubt sein, Fragen nach Prioritäten zu stellen, Vergleiche anzustellen hinsichtlich der Position in den Haushalten (z.B. Wehretat oder Etat des Bundesministeriums für innerdeutsche Fragen).
Diese Fragen sind zu beantworten in einer Situation, in der wir auf fast allen Gebieten der Sozialarbeit vor wachsenden und neuen Aufgaben stehen, und wo wir die alten Aufgaben mit den vorhandenen Mitteln noch nicht einmal bewältigen. Es sieht so aus, als ob die Zahl der Menschen wächst, die es nicht mehr schaffen, aus eigener Kraft ein "menschenwürdiges Leben"

zu führen. Hinzu kommt, daß gesamtgesellschaftliche Problemkreise nach Jahren des Wohlstandes schier unlösbar erscheinen (Energiefrage, Umweltfrage, Arbeitslosigkeit usw.).
Ein wesentlicher Grund dafür liegt darin, daß den meisten Menschen die Zusammenhänge zwischen den Sorgen und Nöten des einzelnen und der Verantwortung für seine Umgebung nicht bewußt sind. Das gleiche gilt auf der nächsten Ebene, für die Barriere zwischen den Sorgen und Nöten einzelner Gruppen und der Verantwortung für die Gesamtgesellschaft.

Mit FRITZ-JOACHIM STEINMEYER muß heute gefragt werden, ob es gut gewesen ist, "unmittelbare persönliche Hilfe an die anonyme Gemeinschaft (die Solidargemeinschaft Kranken-, Unfall- und Rentenversicherungen, die Kommunen, den Staat) zu delegieren... Die Fülle der negativen Folgen übersehen wir längst nicht; die ungezählte Zahl diverser unsortierter Forschungsaufträge im sozialen Feld bestätigt das. In der sozialen Arbeit begegnen uns die Folgen z.B. als Bindungs- und Beziehungsängste, Einsamkeitsgefühle bei Kindern und Jugendlichen, Frauen und Männern - alten Menschen" (1977: 15).

Wir haben es miterlebt, wie sich die Verantwortung des einzelnen und auch die Verantwortung von Gruppen für sich und das Ganze immer mehr zur anonymen "öffentlichen Hand" hinverlagert hat. Hier scheint eine Tendenzwende eingetreten zu sein. Das Stichwort "Bürgernähe" deutet in den letzten Jahren den Beginn eines Umdenkens an. Wohnquartierbezogene Sozialarbeit hat erfreulicherweise zugenommen. Dezentralisierung von Diensten sind Ergebnisse solchen Umdenkens im Bereich der Sozialplanung.

"Bessere Organisation und Administration werden jedoch nur zur Besserung unser aller Gesamtsituation führen, wenn es nach und nach hier und dort gelingt, den Menschen und den Gruppen ihre personale und interpersonale Mündigkeit zurückzugeben, d.h. die Rückbesinnung auf die alte Tatsache, daß der Mensch ein soziales Wesen ist, das lieben und geliebt werden will, das geben und nehmen will, das annehmen und angenommen werden will" (ebenda).

Dies alles können beste Planung und Organisation sowie höchste sozialberufliche Qualifikation und Quantifizierung nicht vermitteln, weil sie immer nur Zuwendung auf Zeit anbieten können. Wir haben aber gelernt, daß gerade die Dinge, die vor und nach unserer Hilfe liegen, zum Problem geworden sind. Gott sei Dank haben in den letzten Jahren immer mehr Gruppen von Menschen die soziale Lebensqualität neu entdeckt und sich engagiert. Genau hier liegt eine Chance ehrenamtlicher Mitarbeit, wo ein einzelner sich für andere verantwortlich fühlt, bereit ist, ein Stück seines Weges mit ihm zu gehen, einen Teil seines Lebens mit dem anderen zu teilen. In solchem Engagement drücken sich christliche Motivation und menschliche Solidarität aus, beides Grundlagen unseres sozialen Rechtsstaates.

Aufgrund ihrer Motivation sind ehrenamtliche Mitarbeiter heute nicht mehr so leicht verfügbar, d.h. sie wollen in einem bestimmten Bereich eigenverantwortlich tätig sein, sie beanspruchen ein Recht auf Mitsprache in ihrer Arbeit. Ihren besonderen Stellenwert erhält ehrenamtliche Mitarbeit dadurch, daß sie nicht nach Zuständigkeiten und Richtlinien fragen muß, und daß der Alte, Behinderte, Kranke, Gefährdete nicht als solcher eingeordnet wird, sondern als Mensch gesehen wird, der nicht nur aus seiner Schwäche, Krankheit oder Behinderung besteht. Darum ist der ehrenamtliche Mitarbeiter nicht in erster Linie Helfer des Hauptamtlichen, sondern Partner des Klienten. Für den Bereich der Altenhilfe leisten sie damit einen entscheidenden Beitrag zum Erreichen des Zieles der Erhaltung der Selbständigkeit des alten Menschen.

Aufgrund ihrer Solidarität mit den Betroffenen sind ehrenamtliche Mitarbeiter in letzter Zeit in nahezu allen Bereichen der Sozialarbeit zu Auslösern und Trägern innovatorischer Prozesse geworden. In einer Reihe von Fällen sind Hilfesysteme durch ihr Engagement neu strukturiert und humanisiert worden. Abgenommen haben dabei die Bindungen an die klassischen Träger von Sozialarbeit. Viele Initiativen sind dort entstanden, wo die großen Träger zu unbeweglich oder zu ängstlich waren. Viele Initiativen haben sich dort gebildet, wo klassische Träger nicht hinblicken oder eine andere Sprache sprachen. Viele Initiativen sind neben und gegen die Interessen von Wohlfahrtsorganisationen gestartet worden

und eine ganze Reihe dieser Initiativen konnte sich behaupten und hat dann später Nachahmung bei den Verbänden gefunden. Wichtig erscheint mir dabei, daß die Finanzierung solcher Aktivitäten unbürokratisch gesichert wird, und nicht über den Weg der Mittelvergabe eine Vereinnahmung oder Reglementierung geschieht. Auf diesem Sektor muß noch viel getan werden, der Übergang von der Projektfinanzierung zur laufenden Finanzierung muß fließender sein als bisher. Es stünde dabei den Freien Verbänden gut zu Gesicht, für den notwendigen Freiraum solcher Initiativen selbstlos einzutreten.

Eine weitere Folge sozialpolitischen Bewußtseins ehrenamtlicher Mitarbeit ist die Initiierung und Förderung von Selbsthilfegruppen, etwa durch Gemeinwesenarbeit. Sie sind eine Antwort auf die Verobjektivierung des Menschen zum Hilfeempfänger. In ihnen ist das theoretische Ziel von Sozialpolitik und Sozialarbeit als Hilfe zur Selbsthilfe erreicht und dem "mündigen Bürger", von dem so viel die Rede ist, Raum zur Mündigkeit, Eigenverantwortung und zu eigener Entscheidung gegeben. Solche Gruppen geben der Sozialarbeit nicht nur eine neue Qualität, sondern sind in bestimmten Bereichen das eigentliche Netz der sozialen Sicherheit, das wirklich auffängt. Wo die sonstigen Anwälte der Betroffenen oft stumm sind oder ungehört bleiben, können sie selbst direkt betroffen machen. Ich denke hier insbesondere an Selbsthilfegruppen von Behinderten, Frauen und natürlich auch an die "Grauen Panther" aus dem Bereich der Altenhilfe.

Bei diesem Bild von ehrenamtlicher Mitarbeit mag man vielleicht einwenden, nur wenige seien in der Lage, eine solche Funktion einzunehmen. Ich sehe das nicht so. Erfahrungen in anderen Ländern und eigene Erfahrungen mit einer großen Zahl ehrenamtlicher Mitarbeiter sind für mich Hintergrund dieser Beschreibung. Wenn in vielen Fällen die Wirklichkeit anders aussieht, so mag das - man möge mir diese Wertung nachsehen - nicht an der Qualität des Mitarbeiters liegen, sondern an der Qualität der Einstellung zu ihnen. Wer ihnen in der Ideologie zwar einen hohen Rang einräumt, sie in der Praxis aber nicht ernst nimmt und als Figuren hin- und herschiebt, braucht sich nicht zu wundern, wenn er wenig von ihnen hat, sowohl quantitativ als auch qualitativ.

Wer sie als verantwortungsvolle Mitarbeiter ernst nimmt, kann letztlich nur positive Erfahrungen sammeln. Wer ihnen Freiraum überläßt und sie mit den notwendigen Mitteln für ihre Arbeit ausstattet, wird auch heute Menschen finden, die sich ehrenamtlich engagieren.

LITERATURVERZEICHNIS

NELL-BREUNING 1981: Oswald von Nell-Breuning: Festvortrag, in: Soziale Arbeit - Soziale Sicherheit. Aufgaben, Probleme, Perspektiven. Gesamtbericht über den 69, Deutschen Fürsorgetag 1980 in Frankfurt. Schriften des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge Nr. 261, Frankfurt 1981, S. 45-50

STEINMEYER 1977: Fritz-Joachim Steinmeyer: "Wozu ehrenamtliche Mitarbeiter?", in: Jahrbuch des Diakonischen Werkes, Stuttgart 1977, S. 10-16

EHRENAMTLICHE DIENSTE - PROBLEME AUS SOZIALPOLITISCHER SICHT

von Gerhard Bäcker, Düsseldorf

Aussagen über Stellenwert und Begrenzung ehrenamtlicher Tätigkeit bei sozialen Diensten könnten auf die Sichtweise der hauptamtlichen, professionellen Beschäftigten in den Berufszweigen sozialer Dienstleistungen beschränkt bleiben. Bei einem Referenten, der im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes arbeitet, mag eine solche, auf berufspolitische Interessenvertretung reduzierte Analyse zunächst naheliegen. Jedoch geht es gerade auf der Grundlage einer wissenschaftlichen und politischen Position, die sich den umfassenden Arbeitnehmerinteressen verpflichtet fühlt, um weitaus mehr. Bei der Frage nach dem Stellenwert ehrenamtlicher Mitarbeiter geht es um grundsätzliche Probleme der Sozialpolitik, um die Entwicklungsperspektiven der personengebundenen sozialen und pflegerischen Dienste. Dabei muß diese Fragestellung vor dem Hintergrund der aktuellen wirtschafts- und finanzpolitischen Situation gesehen werden, die die Sozialpolitik in eine tiefe Krise getrieben hat.

In der politischen und wissenschaftlichen Diskussion der letzten Jahre sehen sich die sozialen Dienste als substanzieller Teil der Sozialpolitik einer vermehrten Kritik ausgesetzt. Die deutliche Ausweitung der sozialen und pflegerischen Dienste, die in allen Bereichen der Sozialpolitik festgestellt werden kann, soll - faßt man die Kritik knapp zusammen - gestoppt und soweit wie möglich rückgängig gemacht werden. Dem Trend der Professionalisierung soll entgegengewirkt werden. Statt dessen wird eine weitgehende Rückverlagerung auf eine "naturale", nicht finanzierte Leistungserbringung angestrebt.

Schaut man genauer hin, werden zwei Begründungsstränge sichtbar. Aktuell dominiert die rein finanzielle, auf Kostendenken reduzierte Argumentation: Die finanziellen Grenzen der Sozialpolitik seien erreicht, ja überschritten; und dies insbesondere bei den (personal) kostenintensiven Dienstleistungen. Die Haushaltspolitik in Bund, Ländern und Gemeinden, die aufgrund der Wirtschaftslage und der Massenarbeitslosigkeit unter hohen finanziellen

Belastungen steht, reagiert auf ihre Weise. Sozialausgaben werden massiv beschnitten - während auf der anderen Seite die neokonservative angebotsorientierte Wirtschaftspolitik ihr Heil in einer Umschichtung öffentlicher Mittel auf die private Gewinn- und Investitionsförderung sieht. Der Abbau von hauptamtlichen, professionellen Diensten und ihre Ersetzung durch kostenlose, ehrenamtliche Kräfte fügt sich in diese Strategie nahtlos ein. Allerdings kann dies nicht mehr als "Sozialpolitik", sondern eher als "Sozialdemontage" bezeichnet werden.

Aus sozialpolitischen Überlegungen verbietet sich diese, nicht einmal mehr kaschierte Funktionalisierung von Ehrenamtlichen als Lückenbüßer für die Wirtschafts- und Finanzkrise. Ehrenamtliche Mitarbeiter werden in ihrer Motivation und Hilfsbereitschaft schlicht mißbraucht. Gewichtiger zu nehmen ist jedoch der zweite Begründungsstrang: Professionelle soziale und pflegerische Dienste stoßen auch an sozialpolitische Grenzen, die ihren Ausbau nicht weiter angezeigt sein lassen. Von der Sache her, gemessen am sozialpolitischen Ergebnis, sei ein Umdenken erforderlich.

Lassen sie mich skizzieren, worin die Gefahren hauptamtlicher, professionalisierter Hilfen gesehen werden: Unter dem Druck zunehmender Bürokratisierung, Spezialisierung und Professionalisierung werden die sozialen Dienste ihrem eigentlichen Zweck entfremdet. Hilfsbedürftige und Patienten werden einem anonymen bürokratisch-professionellen System unterworfen, das sie passiviert, abhängig macht und damit zu unmündigen Hilfsempfängern degradiert. Damit gehen nicht nur die für die Wirksamkeit der Dienste so notwendigen zwischenmenschlichen, solidarisch-spontanen Bezüge und Kooperationspotentiale verloren; die professionellen Leistungserbringer, die Experten, richten sich auch nicht mehr nach den Bedürfnissen der Empfänger aus, sie schaffen sich vielmehr ihre Nachfrage selbst, indem sie Hilfsbedürfnisse erst als solche definieren. Darüber hinaus produzieren sie durch ihre Art der Hilfeleistung und Problemlösung neue soziale Problemlagen und Schäden; statt durch die Hilfe den Hilfsbedürftigen wieder selbständig und sozial handlungsfähig zu machen, schwächen sie gleichzeitig die kleinen Gemeinschaften und Netze, die viele Formen sozialer Sicherung und Hilfe weitaus besser erstellen können. Soll nun ein Ausweg aus diesem verhängnisvollen Zirkel gefunden werden, bietet sich die oben skizzierte Lösung an:

Reaktivierung und Stärkung der Laien und kleinen Gemeinschaften und Renaturalisierung der professionalisierten sozialen Dienste.

Diese Laienaktivierung kann auf verschiedenen Wegen erfolgen; lassen sie mich einmal systematisieren, um zu einem Überblick zu kommen:

1. Eigenhilfe der Betroffenen selbst
2. Selbsthilfe in der Familie
3. Nachbarschaftshilfe (organisiert oder spontan/informell)
4. Selbsthilfegruppen von Betroffenen (gemeinsame Gesundheits- oder Lebensprobleme)
5. Laienhilfe (von Nicht-Betroffenen) in Selbsthilfegruppen
6. Laienhilfe in Zuordnung zu Organisationen/Institutionen, die (professionelle) Dienste bereitstellen.

Konzentrieren wir uns auf den sechsten Punkt, denn diese Laienhilfe umfaßt weitgehend das, was mit ehrenamtlichen Diensten bezeichnet wird. Dabei sollte man sich nicht mit Definitionsfragen aufhalten. So ist der Begriff ehrenamtlich meines Erachtens ideologisch zu stark aufgeladen, als daß er sinnvoll zu verwenden ist. Neutraler wäre der Ausdruck "freie oder freitätige Mitarbeiter". Von Laienhilfe zu reden, ist insofern problematisch, als freitätige Mitarbeiter durchaus fachspezifisch qualifiziert sein können. Ehrenamtliche oder freie Mitarbeiter können ja neben ihrem (fachfremden oder fachnahen) Beruf tätig werden; sie können auch als Arbeitslose bzw. Nicht-Erwerbstätige (vor allem Hausfrauen) tätig werden, wobei über Art und Grad der Qualifikation nichts gesagt ist.

Fragen wir, ob nun die Ausweitung ehrenamtlicher Mitarbeit bzw. Laienhilfe der Königsweg ist, um aus dem Kosten- und Effektivitätsdilemma öffentlicher Dienstleistungen herauszukommen.

Ich meine vorweg, diesen Königsweg gibt es nicht. Wir müssen vielmehr darauf achten, daß aus einer falschen, weil einseitigen Analyse, nicht Schlußfolgerungen gezogen werden, die in der herrschenden politischen Diskussion und unter den herrschenden restriktiven finanz- und sozialpolitischen Verhältnissen auf eine Verschlechterung der sozialen Versorgung hinauslaufen. Untersuchen wir zunächst die Kritik an der Professionalisierung, Speziali-

sierung und Verwissenschaftlichung der sozialen Dienste. Das hochspezialisierte Wissen sei - so die Befürchtung - für die optimale Erbringung einer persönlichen Dienstleistung eher von Nachteil, denn die konkrete Beziehung zwischen Experte und Betroffenen leide unter dem ungleich verteilten Wissen und dem damit verbundenen Machtgefälle. Die Verberuflichung einer Problemlösung sei mit einer Verengung der Problemdefinition verbunden. Insbesondere der Hilfsbedürftige bzw. Patient sei in seiner Teilnahmefähigkeit eingeschränkt und auch institutionell zur Passivität verurteilt. Wachse nun - so der Gedankengang weiter - der Abstand zwischen Professionellen und Laien, wachsen auch die Schwierigkeiten einer für den Erfolg unabdingbaren kooperativen Erbringung der Leistung. Der soziale Dienst werde vom professionellen Experten nur noch als Arbeitsprozeß und nicht mehr als ein sozialer zwischenmenschlicher Interaktionsprozeß begriffen, in dem der Mensch aber in seiner psychosozialen Gesamtheit im Mittelpunkt zu stehen hat. Dies sei umso schwerwiegender, da durch Monetarisierung und Kommerzialisierung "der Verdienst gleichrangig neben den Dienst getreten sei."

Dieses kritische Bild, das vor allem auf den hochprofessionellen, technisierten Bereich der Medizin bezogen wird, aber auch die Altenhilfe in ihren unterschiedlichen Formen tangiert, weist in der Tat auf vielfältige zweifelhafte Erscheinungsformen des bisherigen Entwicklungsweges professioneller Arbeit hin. Gleichwohl ist zu bezweifeln, ob die Schaffung unmündiger, passiver Menschen eine notwendige, gleichsam naturwüchsige Folge der Professionalisierung darstellt.

Nicht der mit der Professionalisierung verknüpfte hohe berufliche Ausbildungsstand, also die inhaltliche qualifikatorische Kompetenz, sondern erst der Umschlag in Prestigefixierung und Standesdenken, in soziale Distanz und politische Dominanz führt zu den genannten Problemen. Ein derartiger Umschlag erfolgt allerdings nicht automatisch als quasi anthropologische Konstante der Professionalisierung, sondern resultiert vielmehr maßgeblich aus den ökonomischen und organisatorischen Strukturen des Gesellschaftssystems allgemein und des sozialpolitischen Anbietersystems im besonderen. An der Stellung des niedergelassenen, frei praktizierenden Arztes läßt sich dies exemplarisch demonstrieren.

Die mangelnde Betroffenenorientierung und Entpersönlichung bei vielen sozialen Diensten - inwieweit sich dafür empirische Belege bringen lassen, mag dahingestellt bleiben - wird erst verständlich, wenn die unter dem ständigen Druck der Ökonomisierung, Rationalisierung und Arbeitsintensivierung stehenden institutionell-hierarchischen Strukturen in z.B. Krankenkäusern oder Pflegeheimen ins Blickfeld geraten. Da die Ökonomisierung (und auch die Angebotsdefizite) den entscheidenden Hintergrund für inhumane Verhältnisse zwischen Professionellen und Klienten/Patienten bilden, laufen allgemeine moralische Appelle an Humanität und Solidarität ebenso ins Leere wie eine abstrakte Negierung von Verwissenschaftlichung, Technisierung und Professionalisierung. Mehr noch, derartige Ausblicke verstellen den Blick auf notwendige Reformen der Struktur, der Organisation und Leistungserbringung.

Ein hoher Grad an Fachlichkeit und Wissenschaftlichkeit ist auch immer dann unverzichtbar, wenn man an die gestiegenen Anforderungen und Erwartungen auch in der Altenhilfe denkt. Die Betroffenen leiden häufig unter komplexen psycho-physischen Problemlagen, und für die Diagnostik wie für die Therapie - insbesondere wenn man das Ziel der aktivierenden, rehabilitativen Pflege und Behandlung ernst nimmt - sind fachliche Kenntnisse und methodisches Handeln notwendig. Spontaneität und soziales Engagement allein helfen hier nicht weiter. Ein Maß an Spezialisierung und Verberuflichung ist auch erforderlich, um die technischen Hilfsgeräte sinnvoll zu nutzen, und um rechtlich abgesicherte Leistungsansprüche über alle Eventualitäten hinweg - also rund um die Uhr und auch für schwerste Problemfälle - sicherzustellen.

Aus Sicht der Beschäftigten in den sozialen Diensten - lassen sie mich einfügen, es handelt sich um mehr als 2 Millionen - bedeutet eine Professionalisierung zunächst einmal eine Qualifizierung und bessere berufliche wie materielle Absicherung. Eine umfassende Ausbildung erlaubt eine wissenschaftliche (nicht isoliert naturwissenschaftliche!) Fundierung der Tätigkeit, lockert das Abhängigkeitsverhältnis von einem bestimmten Arbeitgeber und eröffnet Chancen für eine bessere Entlohnung.

All diese Interessen und Motive der sogenannten "Professionellen" sind legitim, weil sie selbstverständliche Arbeitnehmerinteressen sind, die jeder von uns wahrnehmen will und wird. Es zeugt von Zynismus, wenn hier von manchen Kreisen "Jobdenken" unterstellt wird. Vergessen wird nämlich regelmäßig, daß es sich gerade in der Altenhilfe um Berufe und Aufgabenstellungen handelt, die häufig mit besonders schwierigen physischen und vor allem psychischen Arbeitsbedingungen verknüpft sind. Es herrschen Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten vor, die "draußen" weitgehend unbekannt sind. Die geringe öffentliche Aufmerksamkeit, die die Auseinandersetzung um die Heim-Mindestpersonalverordnung gefunden hat, ist hierfür ein trauriges Beispiel. Deswegen müssen auch und gerade in den sozialen Diensten Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte voll zum Tragen kommen; von der angemessenen Bezahlung angefangen bis hin zur Arbeitszeit. Die Realität sieht anders aus: Ich erinnere nur an die Weigerung der Kirchen, den Gewerkschaften überhaupt einen Zugang zu ihren Einrichtungen zu gewähren.

All diese Motive brauchen keineswegs im Gegensatz zu einer optimalen Leistungserfüllung und Versorgung zu stehen, wie es womöglich der Behauptung der gegenüber Sinn und Zweck ihrer Arbeit "gleichgültigen" "Jobdenker" entnommen werden könnte. Gerade durch die gewerkschaftliche Organisierung der Beschäftigten lassen sich ständische und individualistische Interessen überwinden und in eine Vertretung aller abhängig Beschäftigten einordnen.

Allerdings muß bereits in der Bildungs- und Ausbildungspolitik darauf geachtet werden, eine lediglich Standesinteressen dienende übertriebene berufliche Spezialisierung, die die personale Gesamtheit der Hilfsbedürftigen aus den Augen verliert, zu vermeiden. Die ARBEITERWOHLFAHRT (o.J.: 25 f) hat in einer Arbeitsgruppe auf ihrer Fachtagung 1978 "Zur Zukunft der sozialen Dienste" Abwehr- und Gegenstrategien zur übertriebenen Professionalisierung diskutiert. Es

1. soll in der Ausbildung der sozialen Dienstleistungsberufe ein stärkerer Praxisbezug hergestellt werden. Politische Reflexion von Professionalisierungszielen und Professionalisierungswirkungen, sowie gesellschaftliche Abklärung von Funktion und Zielsetzung der Sozialarbeit sollen verstärkt Eingang in die Ausbildung finden;

2. sollen berufspolitische Abwehr- und Gegenstrategien durch gewerkschaftliche Orientierung entwickelt werden;

3. sollen politische Alphabetisierung und parteiliche Praxis im Interesse der Betroffenen betrieben werden;

4. soll ein politisch fundiertes Selbstverständnis und eine Selbstdefinition des Berufes durch Reflexion der gesellschaftlichen Rolle und Funktion des eigenen Berufes bzw. der eigenen Berufspraxis erreicht werden.

Diese Vorschläge könnten sicherlich, vorausgesetzt sie würden realisiert, dazu beitragen, die negativen Folgeerscheinungen der Professionalisierung in Grenzen zu halten.

Auch wenn die Professionalisierungskritik auf ein vernünftiges, d.h. rationales Maß zurückgeschraubt wird, steht meines Erachtens außer Zweifel, daß sich Laienhilfe und ehrenamtliche Mitarbeit nicht erübrigt, weder in der Vergangenheit noch in der Zukunft. Es ist sogar zu erwarten, daß diese ehrenamtlichen Dienste zunehmen, wenn sich die Wochenarbeitszeit verkürzt, wenn die Altersgrenze weiter absinkt und wenn Haus-Frauen, die zwar (noch) nicht den Schritt zur Erwerbstätigkeit suchen, sich nicht länger auf die Beengtheit von Haushalt und Familie begrenzen lassen wollen. Findet diese Entwicklung freiwillig statt, d.h. ohne informelle oder formelle soziale und ökonomische Zwänge - der Druck der Massenarbeitslosigkeit ist hier vor allem zu nennen -, so kann sie nur begrüßt werden. Bedeutet sie doch, daß die Menschen aus der Anonymität der Gesellschaft ausbrechen, sich sozial engagieren, Solidarität und Anteilnahme mit den Schwachen direkt und persönlich zeigen. Diese Entwicklung ist im übrigen auch ein Gegenbeweis zur Reduzierung der Menschen auf einen "homo oeconomicus", der, wie uns dies Marktwirtschaftsideologen immer wieder vorpredigen, sich nur am unmittelbaren Geben und Nehmen orientiere.

Im Mittelpunkt der aktuellen Diskussion stehen dabei die Selbsthilfe bzw. die Selbsthilfegruppen. Gegenüber dieser Selbsthilfe ist Laien- oder ehrenamtliche Hilfe dadurch abgegrenzt, daß der in der Laienhilfe Tätige nicht wie in der Selbsthilfe sich selbst helfen will oder wie in der

Familie seine Dienste den Familienmitgliedern zur Verfügung stellt, sondern er soziale Dienste gegenüber Dritten erbringt. Die Erbringung der Dienstleistungen geschieht dabei nicht hauptberuflich und ist im wesentlichen nicht finanziell ausgerichtet.

Nach Schätzungen der Arbeiterwohlfahrt gibt es bei den sechs Spitzenverbänden über zwei Millionen ehrenamtliche Mitarbeiter. Der durchschnittliche Arbeitsaufwand dieser ehrenamtlichen Hilfen beträgt 12 bis 18 Stunden monatlich und wird, abgesehen von Aufwandsentschädigungen, finanziell nicht vergütet. Wenn man diese große Zahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter betrachtet, so ist es einleuchtend, daß sie zur Aufrechterhaltung der sozialen Dienstleistungen und der sozialen Einrichtungen ein wichtiger Faktor sind.

Die Einsatzfelder für ehrenamtliche Arbeit sind vielfältig, schematische Abgrenzungen zum hauptamtlichen Bereich lassen sich schwer treffen. Es gibt kaum soziale Bereiche, in denen keine Laien und ehrenamtlichen Helfer tätig sind. In Krankenhäusern und Beratungsstellen, in Sozialstationen und in der Psychiatrie, in der Telefonfürsorge und im Pflegebereich arbeiten ehrenamtliche Helfer und Laienhelfer. In aller Regel verrichten sie Tätigkeiten, die keine besondere Qualifikation voraussetzen. Die Laienarbeit wird insbesondere von den freien Wohlfahrtsverbänden und den Kirchen, deren Arbeit sich in der Vergangenheit schon auf Ehrenamtliche stützte, gefördert; aber auch von öffentlichen Institutionen, von Gemeinden, Sozialstationen und von den Gemeinwesenzentren in Form von Nachbarschaftshilfen, Beratungsdiensten, gesundheitsfürsorgerischen Diensten, Vermittlungsdiensten oder auch in Form von Kommunikationshilfen und technischen Diensten.

Ehrenamtliche Mitarbeit vollzieht sich überwiegend direkt am Menschen, entscheidend ist der soziale, persönliche Kontakt. Nach BADURA/GROSS (1976: 295) sieht EMORY L. COWEN folgende positive Aspekte: "Wesentlich zum Erfolg von Laienprogrammen tragen immer wieder die gleichen Faktoren bei: Die Begeisterung und lebhafte Anteilnahme der Laien an der Arbeit, die für sie eine ... Herausforderung ist; die naiven, positiven Erwartungen, die sie in einer Stituation haben, die bis dahin pessimistisch und als zum Scheitern angese-

hen wurde; die Tatsache, daß sie in vielen Situationen eher in der Lage sind, Zugang zu gewinnen und unmittelbaren Kontakt herzustellen, weil hier weniger soziale Distanz zwischen Helfer und Klient besteht; sie sind weniger belastet durch feste, jedoch manchmal unechte Rollen und 'absolutes Wissen', was mehr freie und ungehinderte Erprobung verschiedener Vorgehensweisen erlaubt; und sie sind weniger fachborniert und können deshalb viel natürlicher mit Klienten umgehen."

Bei dieser Charakterisierung darf allerdings nicht im Umkehrschluß vermutet werden, daß hauptamtlichen, professionellen Kräften diese Eigenschaften und Fähigkeiten per se abgingen. Gerade bei der persönlichen, mitmenschlichen Zuwendung, die einen entscheidenden Beitrag zur Aktivierung der Hilfsbedürftigen leisten kann, spielt der Faktor Zeit eine zentrale Rolle. Die unter dem Druck der Ökonomisierung und Kosteneinsparung vollzogene Arbeits- und Leistungsintensivierung auch im Bereich sozialer Dienstleistungen läßt aber diesen zeitlichen Raum kaum offen. Es muß deshalb nachhaltig davor gewarnt werden, bei der Diskussion Hauptamtlich/Ehrenamtlich diese sich verschlechternden Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit kurzerhand auszublenden.

Die Feststellung, daß ehrenamtliche hauptamtliche Mitarbeiter nicht zu ersetzen, sondern sinnvoll zu ergänzen haben, ist mittlerweile zu einem Allgemeinplatz geworden. Schwierig und mitunter kontrovers wird es bei der Frage, wie diese Ergänzung und das Miteinander konkret gestaltet sein sollen, wenn die Sicherung und Verbesserung des Versorgungsniveaus als Maßstab dient. Dabei sind zunächst die Grenzen ehrenamtlicher Tätigkeit zu skizzieren; Grenzen, die auch im Interesse der Ehrenamtlichen selbst liegen, die sich sonst zu Lückenbüßern degradiert sehen, überfordert und demotiviert werden und allzuoft resigniert ihre Arbeit aufgeben: So müssen die begrenzte Zuverlässigkeit und die begrenzte Belastbarkeit und Ausdauer von Laien gerade bei den "unangenehmen" Aufgaben als Problem ebenso gesehen werden wie das häufige Überengagement und das Fehlen von Maßstäben zur Beurteilung des Bedarfs an Hilfe. Auch sind Laien aufgrund der fehlenden fachlichen Qualifikation oft nicht in der Lage, die Hilfsbedürftigkeit auf ihre objektiven Ursachen hin zu reflektieren. Unschwer läßt sich also feststellen, daß die Grenze von Laienhilfe und Selbsthilfe dort liegt, wo

qualifizierte Fähigkeiten vonnöten sind. Dies gilt für die Medizin und Psychiatrie ebenso wie für die Jugend- und Altenarbeit.

Dort, wo Laien und Ehrenamtliche zum Einsatz kommen, dürfen sie nicht zu unmündigen Befehlsempfängern degradiert werden, d.h. ihr Selbstbewußtsein und ihre Eigenständigkeit, ihr Interesse an Mitsprache, ihre Bereitschaft, sich als "Anwalt der Hilfsbedürftigen" zu engagieren, sind zu respektieren. Auf der anderen Seite ist ein Minimum an Aufbau- und Ablauforganisation auch unumgänglich, um den spezifischen Standort der ehrenamtlichen Mitarbeiter zu fixieren, um Konkurrenz und Mißhelligkeiten von vornherein auszuschalten. Eine Einbeziehung in Entscheidungsprozesse muß ebenso selbstverständlich sein wie gute Arbeitsbedingungen und akzeptable Arbeitszeiten. Ehrenamtliche sind keine flexible Einsatzreserve, die Aufgaben müssen leistbar und zeitlich überschaubar sein.

Der Einsatz von ehrenamtlichen Kräften ist - entgegen vielfachen Mißverständnissen - keine kostenlose Angelegenheit. Dabei ist zunächst an die Aufwendungen von Begleitung, Beratung und Fortbildung der Arbeit zu denken, die auch den freien Mitarbeitern ohne Einschränkung offen stehen müssen. Zum zweiten sollte unumstritten sein, daß Aufwandsentschädigungen (insbesondere für die häufig hohen Fahrtkosten) geleistet werden, soll es nicht zu einer Ausbeutung der Hilfsbereitschaft kommen. Ein offenes Feld stellt die soziale Sicherung der Ehrenamtlichen dar: Während eine Absicherung gegen Unfall- und Haftpflichtschäden weitgehend realisiert ist, ergeben sich insbesondere in der Alterssicherung große Lücken. Um zu konkretisieren: Ist es sozialpolitisch vertretbar, daß eine Frau, die sich über viele Jahre hinweg zu ehrenamtlicher sozialer Arbeit bei älteren Menschen bereitfindet, dafür im Alter mit einer niedrigen Rente bestraft wird? Da für diese Zeit keine Beiträge geleistet worden sind, ist es wahrscheinlich, daß die Rente nahe an der Armutsgrenze liegen wird. Muß deshalb nicht überlegt werden, ab einem bestimmten zeitlichen Engagement in der ehrenamtlichen Arbeit die Rentenversicherungspflicht einzuführen, wobei die Frage der Finanzierung und ihrer Trägerschaft noch gesondert zu diskutieren wäre?

Entgegen dem hohen Anspruch einer Ergänzung von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen wird aktuell ganz eindeutig die Strategie der Ersetzung und Kostenreduzierung verfolgt. Dafür ließen sich vielfältige Beispiele anführen. Gesamtwirtschaftlich hat dies unausweichlich zur Konsequenz, daß sich die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsprobleme verheerend zuspitzen. Wenn nämlich durch die wachsende Arbeitsproduktivität im industriellen, sekundären Sektor die Zahl der angebotenen Arbeitsplätze tendenziell sinkt, muß der tertiäre Sektor einen stetig größeren Teil des Arbeitskräftepotentials absorbieren, um ein weiteres Ansteigen der Massenarbeitslosigkeit zu verhindern. Eine Reduzierung von Dienstleistungen läuft also diesen Erfordernissen und Möglichkeiten eindeutig entgegen. Die Politik, vor allem arbeitslose Frauen auf ehrenamtliche Dienste zu verweisen, entspricht dieser Tendenz, denn damit kann die Neueinstellung hauptberuflicher und qualifizierter Arbeitskräfte verhindert oder der Abbau von bestehenden Planstellen begründet werden. Entprofessionalisierung als allgemeine Strategie würde darüber hinaus faktisch ein Akzeptieren von Dequalifizierung und beruflicher Abwertung der großen Masse der mit sozialen Dienstleistungen beschäftigten Arbeitnehmer bedeuten. Auch ist es geradezu absurd, die Altersgrenzen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen abzusenken, die Rentner aber dann zu motivieren, Aufgabenbereiche von hauptamtlichen Kräften in der sozialen Arbeit zu übernehmen.

Löst man sich aus einer isolierten Perspektive und betrachtet die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftslage im Gesamtzusammenhang, ist ein umfassendes Beschäftigungsprogramm notwendiger denn je, wobei gerade im sozialen Bereich ein hoher Personalbedarf besteht. Als Gegenargument werden regelmäßig finanzielle Grenzen genannt. Verkannt wird dabei jedoch, daß die Finanzkrise in der Sozialpolitik Folge der allgemeinen Wirtschafts- und Beschäftigungskrise ist und nicht umgekehrt. Auch bedeutet das Aufzeigen der finanziellen Grenze der Sozialpolitik nichts Neues: seit Beginn staatlicher Sozialpolitik wurden diese Grenzen, insbesondere in ökonomischen Krisenperioden, immer wieder als erreicht bzw. überschritten gesehen, während jedoch die Sozialleistungsquote tendenziell weiter anstieg. Historische Erfahrung und schier endlose sozialpolitische Diskussion dürften gezeigt haben, daß es fixierbare Grenzen der sozialpolitischen Expansion nicht gibt. Absolute und relative Höhe der Sozialleistungen

sind maßgeblich politisch bestimmt und damit abhängig von der politischen Kräftekonstellation. In diesem Zusammenhang müssen deshalb auch immer wieder die verschwenderischen und politisch höchst gefährlichen Rüstungsausgaben genannt werden.

Die Ansicht, durch unentgeltliche Erstellung sozialer Dienste Kosten einsparen zu können, begründet sich lediglich auf einer verengten budgetorientierten Perspektive. Bei einer umfassenden Analyse müssen auch die privaten Kosten einer Leistungserstellung, bemessen etwa am Arbeitskräfteeinsatz, aufgegriffen und Kosteneinsparungen der öffentlichen Haushalte gegenübergestellt werden. Mit einer solchen umfassenden Bilanzierung läßt sich demonstrieren, daß ein Übergang zu unentgeltlichen Leistungen nur zu einer Verschiebung von öffentlichen zu privaten Kosten führt.

Lassen sie mich abschließend noch auf eine Gefahr hinweisen: Ehrenamtliche Tätigkeiten richten sich vor allem an Frauen, häufig an arbeitslose Frauen. Wir müssen uns dagegen verwahren, daß hier aus der Notlage heraus Frauen auf das Ehrenamt verwiesen werden, während das Recht auf Arbeit auch für Frauen Stück für Stück demontiert wird. Legitimatorisch wird dieses Abschieben durch eine Ideologie der Ehrenamtlichkeit überhöht. Man denke nur an die Thesen von NORBERT BLÜM zur "neuen Mütterlichkeit" und zur "sanften Macht der Familie". Auch im 3. FAMILIENBERICHT (1979: 32) heißt es, Frauen sollen nach Erfüllung ihrer Familienpflichten bevorzugt eine Tätigkeit im sozialen Bereich ausüben als ehrenamtliche oder nicht marktgerecht bezahlte Tätigkeit. Mit dieser Strategie ist jedoch weder den Frauen gedient, noch ein Weg gewiesen, der zu einem konstruktiv-produktiven Verständnis von ehrenamtlichen Diensten führt.

LITERATURVERZEICHNIS

ARBEITERWOHLFAHRT o.J. — Zur Zukunft sozialer Dienste - Auf dem Wege zur Dienstleistungsgesellschaft. Bericht über die Fachtagung '78 der Arbeiterwohlfahrt vom 30. Oktober bis 2. November in Berlin, hrsg. v. Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. Bonn o.J.

BADURA/GROSS 1976 — Bernhard Badura; Peter Gross: Sozialpolitische Perspektiven. Eine Einführung in Grundlagen und Probleme sozialer Dienstleistungen. München 1976

3. FAMILIENBERICHT 1979 — Die Lage der Familien in der Bundesrepublik Deutschland. Dritter Familienbericht. Bericht der Sachverständigenkommission der Bundesregierung. (Bundestag-Drucksache 8/3121 vom 20.8.1979)

FRAUEN ARBEITEN AUS LIEBE UND UNBEZAHLT

von Iris Büchsenschütz, Dortmund

Ich wurde gebeten, hier auf dieser Tagung etwas über ehrenamtliche Arbeit aus der Sicht von Frauen zu sagen, die landläufig als "Emanzen" beschimpft werden. Frauen also, die sich mit ihrer Situation als Frau in dieser Gesellschaft kritisch auseinandersetzen und dabei viele Dinge neu betrachten, die eigentlich klar zu sein scheinen.

Aus diesem Blickwinkel will ich versuchen, auch die ehrenamtliche Arbeit von Frauen zu beleuchten.

Männer leisten zwar auch ehrenamtliche Dienste und es wäre sicher interessant, einmal genauer zu betrachten, ob sie dieselbe Arbeit unter denselben Bedingungen leisten wie Frauen, oder ob sie auch in diesem Bereich gesellschaftlicher Arbeit "männliche" Aufgaben erledigen - in der Summe also die prestigeträchtigeren Tätigkeiten ausüben. Aber das wäre ein anderes Thema.

Meine besondere Aufmerksamkeit gilt der Arbeit, die Frauen leisten und so will ich auch hier speziell die ehrenamtliche Arbeit von Frauen beleuchten. Um den Gedankengang erläutern zu können, der mich auch in diesem Bereich von Frauenarbeit zu einer kritischen Sicht bewegt, muß ich zunächst ein paar Worte zur Hausarbeit sagen:

Was ist Hausarbeit?
Was kennzeichnet sie?
Wodurch unterscheidet sie sich von anderen Arbeiten?

Zunächst einmal:
Hausarbeit ist unbezahlte Arbeit.

Das ist in unserer Gesellschaft, die ja auch Konsumgesellschaft genannt wird, eine wichtige Sache.

Den ganzen Tag arbeiten, aber kein Geld dafür bekommen, bedeutet Abhängigkeit. Abhängigkeit von jemandem, der mir Geld gibt, damit ich leben kann, damit meine Bedürfnisse erfüllt werden können.

In der Regel besteht ein Abkommen zwischen den Ehepartnern, das die gesellschaftliche Arbeitsverteilung fortschreibt - also der Mann geht arbeiten, verdient Geld. Die Frau erledigt die Hausarbeit, zieht die Kinder auf und bekommt dafür ihren Lebensunterhalt vom Mann.

Das zweite Kennzeichen von Hausarbeit ist, daß sie unsichtbar ist.

Hausarbeit besteht zu einem erheblichen Teil aus Arbeit, die nicht zu sehen ist oder nur sehr vorübergehend. Kindertrösten, das Gespräch mit der kranken Nachbarin, Streit schlichten; das sind Arbeiten, die niemand sieht. Zwar gibt es auch viele Berufe, in denen solche Aufgaben erledigt werden, sie sind aber dann eigens dazu da, und es wird ein Gehalt dafür bezahlt. Dadurch sind die Aufgaben nicht einfach so nebenbei vorhanden, und die Selbstbestätigung der in diesem Beruf Tätigen ist gesicherter als das bei der Hausarbeit der Fall ist.
Ich nenne diesen Teil der Hausarbeit, der so ganz unerwähnt bleibt, Beziehungsarbeit. Arbeit also, die notwendig ist, wenn eine Gruppe von Menschen, in unserem Fall die Familie, funktionieren soll.

Aber auch der andere Teil der Hausarbeit, die praktische Arbeit, ist immer nur sehr vorübergehend sichtbar. Das Essen wird aufgegessen, in die Betten legt man sich wieder, das Gespülte wird wieder aus dem Schrank geholt. Aufräumen etwa zeichnet sich dadurch aus, daß es besonders gut gemacht ist, wenn niemand etwas sieht.
Die anderen Familienmitglieder zerstören ständig die geleistete Arbeit, meist gedankenlos, ohne sie zur Kenntnis genommen zu haben, und die Hausfrau bemüht sich, das schnell und unauffällig wieder zu richten.

Das dritte Merkmal von Hausarbeit:
Sie ist endlos.

Es gibt kein Fertig, keinen Feierabend. Hausfrauenarbeitszeit ist immer. Mit kleinen Kindern sogar nachts. Soviel eine Hausfrau auch arbeiten mag,

sie kann nur vorübergehend fertig werden. Ihr Privatleben und ihre Arbeit sind eins. Deshalb ist sie nie ganz aus der Verantwortung entlassen. Selbst wenn sie weggeht, etwas unternimmt, bleibt ihre Zuständigkeit für das Wohl ihrer Familie auch für diesen Zeitraum erhalten.
Dies alles führt aber nicht zu einer hohen Einschätzung von Hausfrauen und ihrer Arbeit in der Gesellschaft, sondern zu einer massiven Benachteiligung von Frauen.

Das 4. Kennzeichen von Hausarbeit ist also ihre gesellschaftliche Geringschätzung.

Hausfrauen gelten als etwas dumm. Nur-Hausfrauen als faul. Wenn Frauen zurück in den Beruf wollen, gilt die Zeit der Familienarbeit als "Nichts". Auch ideologische Überhöhungen, die wir aus der Hitlerzeit kennen und die neuerdings wieder aus der Schublade geholt worden sind, können über die wirklichen Bedingungen nicht hinwegtäuschen:
- Hausfrauen sind nicht selbst rentenversichert;
- ihr Arbeitsplatz wird nicht für 18 Monate freigehalten, wenn sie ein Kind bekommen;
- die in der Familie verbrachten Jahre lassen sich nicht weiterverwerten für irgendeine Weiterbildung.

Unbezahltheit,
Unsichtbarkeit,
Endlosigkeit und
Mißachtung hängen ja natürlich zusammen, greifen ineinander.

Richtig ist in unserer Gesellschaft: Was Nichts einbringt ist auch Nichts. Wer nichts Richtiges tut, braucht auch kein Geld zu bekommen. Wer kein Geld verdient und damit beweisen kann, daß er eine wichtige Arbeit leistet, der hat selber auch bald das Gefühl, eigentlich Nichts zu tun.

Einige Hausfrauen werden jetzt sagen:
Aber das tue ich doch gerne. Es macht mir Freude, für meine Lieben dazusein.
Das ist ganz sicher richtig.
Aus welchem anderen Grund, als aus Liebe zu ihren Kindern und zu ihrem Mann sollte sich eine Frau sonst entschließen, sich in eine solche Situation zu begeben?

Hausfrauen arbeiten also aus Liebe und gegen Liebe.

Wenn die Kinder dann aus dem Haus sind oder es sich abzeichnet, daß sie bald ihre eigenen Wege gehen werden, stehen Frauen vor der Situation, einen wesentlichen Teil ihrer Lebensaufgaben abgeschlossen zu haben. Sie sind dann aber noch nicht alt, können sich noch nicht als Ruheständlerinnen betrachten. Zumeist sind sie gerade in dem Alter, in dem die Ehemänner an der Spitze ihrer Karriere angekommen sind.

Die Rückkehr in den Beruf - eine Idee, die vielen Frauen vorher schmackhaft gemacht worden ist - erweist sich zumeist als versperrt. Die Qualifikation ist veraltet. Die Firmen nehmen lieber jüngere Mitarbeiterinnen ohne Kinder, es fehlt an Arbeitsplätzen. Das Selbstvertrauen sinkt zudem vielfach auf Null.

In dieser Situation bietet es sich an, überhaupt erst einmal wieder langsam Kontakt aufzubauen. E i n e Qualifikation hat jede Hausfrau ganz sicher: sie kann anderen helfen. 10 - 15 Jahre hat ihre Aufgabe darin bestanden.

Auf diese Frauen, die auf der Suche nach einem neuen Sinn für ihr Leben sind, warten die Träger karitativer und sozialer Aufgaben. Sie können ihre vielfältigen Aufgaben anders gar nicht leisten. Das Rote Kreuz, die Arbeiterwohlfahrt, die Kirchen, sie alle sind auf ganze Scharen von ehrenamtlichen Helfern und vor allem Helferinnen angewiesen. In einigen Bereichen ist die Abwicklung des täglichen, professionellen Betriebes nur möglich, weil Ehrenamtliche die gröbsten Schäden ausgleichen. Ich denke da z.B. an die grünen Helferinnen in Krankenhäusern. Sie führen die Gespräche gegen die Angst mit den Patienten zu denen Ärzte und Schwestern keine Zeit mehr haben.

Unsere Gesellschaft ist perfektioniert und wird ständig weiter perfektioniert. Es gibt Hilfe für alle, die nicht in den reibungslosen Ablauf passen:
Die Kleinen,
die Kranken,
die Verhaltensgestörten,
die Arbeitsunwilligen,
die Alten.

Sie alle werden sortiert und ihrer besonderen Betreuung zugeführt. Das kostet Geld. Eine solch perfekte Hilfe wäre nur mit bezahlten Kräften gar nicht leistbar.

Außerdem: wo kämen wir denn hin, wenn wir nur noch gegen Bezahlung helfen würden. Das wäre ja eine schrecklich herzlose Gesellschaft.
Ehrenamtliche Arbeit hat also zwei wichtige Aufgaben:

- sie garantiert das Funktionieren unserer Gesellschaft trotz der vielen Ausgesonderten, indem sie sich um diese kümmert;
- sie garantiert unsere Menschlichkeit, indem sie den Warencharakter unserer Beziehungen aufhebt, wo sie wirkt.

Für die Frauen auf der Suche bietet sie zudem einen Wiedereinstieg in den außerfamiliären Arbeitszusammenhang.

Was gibt es also gegen den Einsatz so vieler Frauen in solch wichtigen Bereichen zu sagen?

Ich habe die Analyse von Hausarbeit an den Anfang meiner Betrachtungen gestellt, weil ich meine, es gibt zwischen der Arbeit von Hausfrauen und der von ehrenamtlichen Helferinnen einige Parallelen.

Als Hausfrau leisten Frauen die unsichtbare und unbezahlte Arbeit, die unsere Männer als Arbeitende und unsere Kinder als Lernende funktionieren läßt. Liebe ist zugewiesene Aufgabe. Frauen sind dazu da, Liebe zu geben. Das ist das, was weiblich oder feminin genannt wird. Verweigerten sie diese Aufgabe, bräche die ganze gesellschaftliche Organisation zusammen, würde die Familie nicht funktionieren.

Ehrenamtlich arbeitende Frauen leisten ebenfalls unbezahlt und unsichtbar Liebesarbeit. Hörten sie auf damit, bräche unser viel zitiertes soziales Netz zusammen.

In ehrenamtlichen Diensten arbeitende Frauen stehen außerhalb des Hauses vor der gleichen Aufgabe zu den gleichen Bedingungen.

Der Fortschritt für Frauen, die aus dem Haus kommen wollen, liegt also lediglich darin, daß sie den Arbeitsplatz wechseln. Sie erledigen dann aber wieder "Hausarbeit".
Wieder ist die Zuneigung der Betreuten, die oftmals nicht einmal formuliert wird, weil auch das nicht üblich ist, der einzige Lohn.
Bleibt die Frage offen, warum Frauen diese Arbeit, wenn sie doch so wichtig ist, wie ich das beschrieben habe, nicht leisten sollen. Was ist das Ablehnenswerte an dieser Arbeitsverteilung?

Männer und Frauen sind nach Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes gleichberechtigt. Trotzdem müssen Frauen einen endlosen Kleinkrieg in ihren Familien führen, um zu einer gerechten Verteilung der Arbeitslasten zu gelangen, um aus der Rolle der ewig Dienenden herauszukommen.
Dies brachte ihnen auf der einen Seite Unverständnis und Beschimpfung auch von vielen Frauen ein ("Emanze").
Auf der anderen Seite wurde jeder Fortschritt bei der Umverteilung der gesellschaftlichen Lasten nur durch mühsame Kämpfe erreicht.
Frauen dürfen heute studieren. Sie haben Rechte hinzugewonnen. Aber wir leben weiter und ständig stärker in einer Welt, die sich aufspaltet in
- die entmenschlichte Arbeitswelt, in der Gefühle keine Rolle spielen und
- die gefühlsmäßig überfrachtete Privatwelt.

Männer und Frauen arbeiten getrennt voneinander in völlig unterschiedlichen Erfahrungsbereichen.
Das überfordert beide.

Der weitere Weg einer Veränderung muß deshalb in einer gleichmäßigen Aufteilung von Berufsarbeit und Familienarbeit liegen.

Werden Familienfrauen heute berufstätig, so bleibt ihnen die Zuständigkeit für die Familie in der Regel zusätzlich.
Es geht nicht um den mithelfenden Ehemann, sondern um eine echte Umverteilung:
- mehr Männer in den Haushalt,
- mehr Zeit und Gelegenheit für Männer, weibliches Arbeitsvermögen zu erlernen;
- mehr Möglichkeiten für die Frauen, auch beruflich erfolgreich sein zu können und
- mehr Menschlichkeit in die Arbeitswelt zurücktragen zu können.

Das ist die Basis, auf der auch die Trennung in eine entmenschlichte Welt der "Funktionierer" und eine soziale Hilfswelt aufgehoben werden könnte.

All die Initiativen von Betroffenen, die ihr Geschick selbst in die Hand nehmen, sprechen dafür, daß auch im karitativen, sozialen Bereich eine Veränderung längst begonnen hat. Auch das sind Emanzen. Selbsthilfegruppen, die die sozialen von den politischen Forderungen nicht trennen, benötigen auch Unterstützung, und auch sie können und wollen kein Professionellengehalt dafür zahlen. Sie weisen aber zugleich über die festzementierten Formen von entmündigtem Klientel und auf Liebesdienste festgelegten Helfern zu einem partnerschaftlichen Miteinander.

Lieblose Berufswelt und liebevolles Heim,
Funktionierer und Ausgesonderte
sind Einteilungen nach demselben Muster.
Beide Aufteilungen sind für alle Beteiligten schädlich.

Mein Plädoyer gilt deshalb der Aufkündigung von Diensten, die zur Entmündigung der Betreuten, zur Ausbeutung der Betreuerinnen, zur Aufspaltung in Liebesdienerinnen und Berufstätige führen. Gelingt es uns, diese Trennungen zu überwinden, können wir alle wieder Aufgaben unbezahlt erledigen, ohne dadurch die bezahlte Arbeit weiter zu entmenschlichen. Unbezahlt - weil Liebe n i c h t bezahlbar ist.

FREIWILLIGE HELFER UND IHR VERHÄLTNIS ZU INSTITUTIONEN

von Wolfram Schmachtenberg, Köln

Es zeigt sich, daß trotz einer Tendenz zur Professionalisierung gegenwärtig dem Element der ehrenamtlichen Tätigkeit von Laien eine wesentliche Bedeutung für die Erbringung zahlreicher sozialer Dienstleistungen zukommt.

Angesichts der wachsenden finanziellen Probleme im Sozialbereich wird vermutlich versucht werden, den Einsatz von freiwilligen Helfern noch weiter auszubauen. Unter diesen Bedingungen erscheint es mir wichtig, im Rahmen der heutigen Veranstaltung ein Thema anzusprechen, welches einen schwierigen Bereich des ehrenamtlichen Engagements betrifft:

In der Regel arbeitet ein freiwilliger Helfer nicht isoliert vor sich hin, sondern ist in irgendeiner Form - gerade in der Altenhilfe - angebunden bzw. verbunden mit verschiedenen Institutionen, die soziale Dienste im Rahmen der Altenhilfe bereitstellen. Das besondere Verhältnis der freiwilligen Mitarbeiter zu den Institutionen der Altenhilfe möchte ich im folgenden anhand von drei konkreten Praxisbeispielen beschreiben und daraus Konsequenzen ableiten, die für zukünftige Formen der Zusammenarbeit vielleicht nützlich sein können.

Die Praxisbeispiele stammen aus Modellversuchen des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit zur Untersuchung der verschiedenen Formen des Einsatzes von freiwilligen Helfern in der Altenhilfe (SCHMACHTENBERG 1980).
Lassen sie mich zunächst die Beispiele kurz beschreiben. Ich habe zur Zeit der Modellversuche sehr umfangreiches Material zusammengestellt, das aus einem Zeitraum von teilweise mehr als 2jähriger kontinuierlicher Begleitung und Beobachtung stammt. In der kurzen, mir hier zur Verfügung stehenden Zeit, kann ich leider nur auf einen Teil der wichtigsten Aspekte eingehen.

Modell I: Ehrenamtliche Mitarbeiter in städtischen Altenheimen

In Berlin wurden in insgesamt 9 städtischen Altenheimen ca. 80 freiwillige Helfer eingesetzt. In Anlehnung an die Entwicklung von freiwilligen Helfergruppen im angelsächsischen Raum ist in Berlin ein vierstufiger Aufbau als Organisationsform für das Modell des freiwilligen Dienstes gewählt worden:

- Die freiwilligen Helfer sind gemäß den Stadtbezirken, in denen sich die zu betreuenden Heime befinden, zu Helfergruppen zusammengefaßt, die sich in festem Turnus treffen.
- Die einzelnen Helfergruppen werden durch einen Berater betreut. Es hat sich gezeigt, daß der Erfolg der Tätigkeit von freiwilligen Mitarbeitern entscheidend von der Mitwirkung, den Eigenschaften und der Persönlichkeit der Berater abhängt.
- Als dritte Stufe des Modells bilden die Berater der Helfer eine Gruppe mit regelmäßigen Zusammenkünften. Von hier aus können dann die Probleme und Bereiche bearbeitet werden, die für die einzelnen Gruppen übergreifend von Bedeutung sind.
- Die in Zusammenhang mit dem Einsatz der freiwilligen Mitarbeiter entstehenden Organisations- und Fortbildungsaufgaben trägt ein hauptamtlich tätiger Koordinator (volunteer organizer). Die Komplexität der zu bewältigenden Aufgaben verlangt eine rationelle und koordinierte Vorgehensweise, die von den professionellen Sozialarbeitern nicht einfach zusätzlich zu ihren Aufgaben übernommen werden kann.

Im Modellversuch war eine sehr intensive Betreuung der Helfer durch die Berater und die Koordinatorin vorgesehen. Der Schwerpunkt der Arbeit im Heim lag für die freiwilligen Helfer darin, zunächst einen persönlichen, gefestigten Kontakt zu je einem Heimbewohner zu bekommen.

Durch die stärker persönlich ausgerichtete Betreuung seitens der freiwilligen Helfer sollten die Heimbewohner Teilbereiche einer selbständigen Lebensführung wiedererlangen, sie sollten neue Aktivierungsmöglichkeiten erfahren und vorhandene Möglichkeiten im Heim stärker erschließen.

Die Heimsituation und das Heimklima sollten durch die Entlastungsfunktion der persönlichen Betreuung durch die freiwilligen Helfer auch für das Heim-

personal allmählich gebessert werden. Soweit die Zielsetzungen des Modells in Berlin.

Die freiwilligen Helfer stellten neben der Heimleitung, dem Personal und den Heimbewohnern eine vierte Personengruppe dar. Sie waren in der Organisationsstruktur eines Heimes gar nicht vorgesehen, ihnen sind folglich keinerlei Funktionen zugeordnet, keine Aufgabengebiete zugewiesen und ihre Stellung in der Institution "Heim" ist unklar.
Der freiwillige Helfer nimmt im Kontext "Altenheim" eine Doppelstellung ein:

- zum einen ist er unabhängig von Verwaltung und Personal, eigentlich mehr ein Angehöriger bestimmter Heimbewohner und
- auf der anderen Seite jedoch erscheint er im Heim als Vertreter und Betreuer seines Heimpartners, d.h. als quasi-Personal.

Diese Doppelfunktion hat zu häufigen Schwierigkeiten bei der Arbeit geführt:

- Mißtrauen durch hauptamtliche Mitarbeiter;
- fehlende Anerkennung durch hauptamtliche Mitarbeiter;
- organisatorische Probleme: Eingriffe im Heimablauf durch persönliche Betreuung, ein freiwilliger Helfer soll nicht stören, beispielsweise erst ab fünfzehn Uhr da sein;
- freiwillige Helfer haben oft das Vertrauen der Heimbewohner, hauptamtliche Mitarbeiter nicht;
- undifferenzierte Kritik der Hauptamtlichen durch die freiwilligen Mitarbeiter;
- freiwillige Helfer als Kontrollinstanz.

Das Modell Berlin arbeitet auch heute noch. Neben der intensiven Betreuung der freiwilligen Mitarbeiter hat zum Erfolg sicherlich auch beigetragen, daß es in einigen Fällen gelang, eine intensive Kommunikation zwischen den Altenheimen als Institutionen und den freiwilligen Mitarbeitern aufzubauen, auf diese Weise Mißverständnissen entscheiden vorzubeugen. Der freiwillige Helfer ist so zwar nicht in der Heimordnung bzw. im Organisationsplan aufgenommen, wird aber in der täglichen Arbeit eher als Person mit einer erkennbaren Rolle angesehen. Als problematisch bleibt jedoch anzumerken, daß die Aufrechterhaltung eines reibungslosen Ablaufs im Heim meist Priorität vor individueller Betreuung hatte. Freiwillige Helfer haben daher

in der Heimorganisation eine Rolle als korrigierender Faktor, die auch von seiten der Insitution anerkannt werden müßte.

Modell II: Nachbarschaftshilfe im verbandlichen Kontext

Bei dem zweiten hier zu nennenden Modell spielen Wohlfahrtsverbände und Sozialverwaltung als Institutionen in der Altenhilfe eine Rolle. Der bereits seit langem bestehende ehrenamtliche Dienst der Stadt wurde reaktiviert. Ein Modell der Nachbarschaftshilfe, mit Aufgabenschwerpunkt Altenhilfe, sollte aufgebaut werden. Übernahme von Hilfsdiensten, die ohne spezielle Fachkenntnisse oder Fähigkeiten ausgeübt werden können sowie die Beratung alter Menschen über Hilfemöglichkeiten und die Vermittlung von Hilfsdiensten waren die Hauptaufgaben der Nachbarschaftshilfe. Der Nachbarschaftshelfer wird dabei in seinem unmittelbaren Wohnumfeld tätig. Er kann so auf ihm vertrauten Sozialbeziehungen aufbauen und als Multiplikator in seinem Stadtviertel wirken.
Die Mehrzahl der Helfer gehörte den großen Wohlfahrtsverbänden an. Zwar wurden im Verlauf des Modells weitere Helfer hinzugewonnen, die nicht verbandsgebunden waren, aber die Arbeit selbst und der Verlauf des Modells waren weiterhin durch die Institution 'Wohlfahrtsverband' gekennzeichnet.

Die Nachbarschaftshelfer waren stadtteilbezogen in Gruppen zusammengefaßt, jeder Stadtteilgruppe stand ein Mitarbeiter der Sozialverwaltung für Information und Rat zur Verfügung. Jede Gruppe der Nachbarschaftshelfer gehörte in den Wirkungsbereich je eines Wohlfahrtsverbandes, die in ihrer Tätigkeit - traditionell bedingt - auf die Stadtteile verteilt sind.

In der überwiegenden Zahl führten die Helfer Besuchsdienste und kleine Hilfsdienste durch. Ähnlich wie im vorgenannten Modell fanden regelmäßige Gruppentreffen statt, an denen meistens der Vertreter des Sozialamts sowie der Koordinator des Modells teilnahmen.

Das Verhältnis der Nachbarschaftshelfer zu den Wohlfahrtsverbänden kann als unproblematisch bezeichnet werden. Ehrenamtliche Tätigkeit ist traditionelle Basis der Arbeit der Wohlfahrtsverbände, die Helfer haben in der Regel einen festen Platz in der Organisation und werden mit Informationen aus dem Verbandsbereich versehen.

Problematischer war das Verhältnis zur städtischen Sozialverwaltung. Hier zeigte sich, daß die Betreuung der Helfer durch einen Mitarbeiter der Sozialverwaltung leicht als unliebsame Zusatzarbeit gesehen werden kann. Es mag einmal dahingestellt bleiben, ob diese Sichtweise berechtigt ist. Festzuhalten ist dabei, daß die Nachbarschaftshelfer auf diese Weise nicht optimal betreut werden können, da seitens der Verwaltungsmitarbeiter Ausbildung und ausreichende Erfahrung für eine notwendige Gruppenarbeit nicht immer vorhanden sind.

Es besteht weiterhin die Gefahr, daß Nachbarschaftshelfer durch die organisatorische Anbindung an eine Sozialverwaltung sich selbst als "verlängerten" Arm der Verwaltung begreifen und dadurch Prozesse der Verselbständigung der unabhängigen und spontanen Hilfeleistung sowie der Selbsthilfecharakter einer Nachbarschaftshilfe eingeschränkt werden können. Abschließend ist zu dem Modell zu sagen, daß es auch heute noch besteht, und die unter Modellbedingungen gemachten Erfahrungen inzwischen weitgehend berücksichtigt und umgesetzt wurden.

Modell III: Nachbarschaftshilfe als nichtinstitutionelle Sozialarbeit

In diesem dritten Modellvorhaben sollte eine Form der nichtinstitutionellen Sozialarbeit erprobt werden. Die durchführende Stadt konnte auf eine lange Tradition ehrenamtlicher Sozialarbeit zurückblicken; mit dem Modellvorhaben sollte in zunächst kleinem Umfang eine neue Form der freiwilligen Mitarbeit von Bürgern im Bereich der sozialen Dienste erprobt werden. Nachbarn im Stadtviertel sollten sich zu einer Gruppe zusammenfinden, aus der heraus praktische gegenseitige Hilfestellungen, Gesprächskreise und gemeinsame Unternehmungen sich entwickeln könnten. Zunächst sollte durch das Modell das Spektrum der sozialen Hilfen im Stadtteil ergänzt werden. Mit zunehmender Verfestigung der Nachbarschaftshilfe erwartete man strukturelle Alternativen der sozialen Arbeit in Stadtvierteln.
Die Helfer wurden in einem Stadtteil tätig. Es wurde ein Volkshochschul-Kurs speziell zu Themen der Nachbarschaftshilfe eingerichtet. Die Gruppe der Helfer wurde ständig betreut durch einen Koordinator, einen Sozialarbeiter und die Dozenten des Volkshochschul-Kurses. Die Besonderheit des Konzepts lag in

der eigenen funktionalen Anbindung der Nachbarschaftshilfe an die Sozialverwaltung des Stadtbezirks. Räume der Sozialverwaltung wurden als Anlaufstelle benutzt, Sozialarbeiter der Sozialverwaltung sollten an den Zusammenkünften der Gruppe teilnehmen. In der Verwaltung wurde eine Arbeitsgruppe "Nachbarschaftshilfe" eingerichtet.

In der Arbeit des Modellvorhabens zeigten sich an einigen Punkten Probleme, die sich recht eindeutig der Problematik der Beziehung Ehrenamtliche und Institution zuordnen lassen: Die Sozialverwaltung schlug oft Fälle zur Betreuung vor, die für die Helfer zu schwierig waren. Über andere Fälle wiederum wurden zu wenig Informationen gegeben. Dies führte dazu, daß letztlich doch wieder die Sozialverwaltung in den Hilfeprozeß eingeschaltet werden mußte und die Nachbarschaftshelfer von ihr als störendes, wenn nicht sogar belastendes Element angesehen wurden.

Aber auch Hilfen, die üblicherweise den Charakter von Dauerdiensten haben (Putzhilfen, Hilfe bei der Haushaltsführung, leichte Hauspflege etc.), sind nur bedingt von Nachbarschaftshilfen zu erfüllen. Das persönliche Element in einer Hilfebeziehung muß bei freiwilliger Sozialarbeit immer mit berücksichtigt werden.

Das letztgenannte Modell führt direkt zum wichtigsten Ergebnis der Modellvorhaben: ehrenamtliche Mitarbeiter können keineswegs als Ersatz für hauptamtliches Personal gesehen werden. Bei einer engeren Zusammenarbeit von freiwilligen Helfern mit Institutionen in der Altenhilfe kann gerade dieser Effekt immer wieder beobachtet werden.
Durch den Laiencharakter der freiwilligen Hilfe ist die Person des Helfers als Variable im Tätigkeitsprozeß stärker zu berücksichtigen. Die Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Helfer muß gewahrt bleiben. Sie dürfen in keinem Fall zum ausschließlich weisungsgebundenen Organ der Sozialverwaltung werden. Die Helfer müssen die Möglichkeit haben, auch in Eigeninitiative tätig zu werden, neue Wege bei der Hilfeleistung unbürokratisch zu gehen. Die Befürchtungen von institutioneller Seite bezüglich der Probleme, die eine weitgehende Eigenständigkeit nach sich ziehen könnte, daß deswegen doch Kontrolle und Weisungsgebundenheit notwendig sind, wiegen die Entwicklungsmöglichkeiten einer offenen Form bei weitem nicht auf.

Eine in diesem Zusammenhang sehr wichtige Frage zielt auf die Betreuung und Qualifizierung von ehrenamtlichen Helfern. Der freiwillige Helfer reflektiert Hilfsbedürftigkeit zunächst nicht hinsichtlich ihrer objektiven Ursachen, da er oft aus sehr stark persönlich ausgerichteter Motivation zur Arbeit kommt. Aufgabe der Institution ist es, den gesellschaftlichen Bedingungsrahmen von Hilfsbedürftigkeit im Alter aufzuzeigen und den Helfer zu Aktivitäten anzuleiten. Freiwillige Helfer können und dürfen nicht in die Rolle der "Lückenbüßer" kommen. Dazu fehlen ihnen notwendige Qualifikationen. Zudem besteht die Gefahr, daß Fehler und Leerstellen im System der sozialen Dienste in der Altenhilfe nur verdeckt, nicht aber analysiert und möglicherweise behoben werden.

Aus der Sicht von Institutionen der Altenhilfe tragen freiwillige Helfer oft auch dazu bei, daß die Nachfrage nach sozialen Hilfeleistungen erhöht wird, daß verdeckter Bedarf nachfragewirksam wird. Einige Reaktionen der Institutionen auf diese Rolle der freiwilligen Helfer habe ich vorhin bei der Modellbeschreibung dargestellt.

Erfahrungen der Modellprojekte:

Zum Abschluß möchte ich die Ergebnisse der Modellvorhaben zur Form der Zusammenarbeit zwischen ehrenamtlichen Mitarbeitern und Institutionen kurz in Thesenform zusammenfassen.
Wie die Praxis gezeigt hat, lassen sich bei den in der Altenhilfe eigentlich immer notwendigen Kontakten mit oder sogar der organisatorischen Anbindung der ehrenamtlichen Helfer an institutionelle Einrichtungen viele Reibungsverluste vermeiden, wenn folgende Erfahrungswerte Berücksichtigung finden:

1. Helfer sollten nicht unter dem Gesichtspunkt des Eigenbedarfs der jeweiligen Institution angeworben und eingesetzt werden. Aufgaben und Tätigkeitsfelder für neu anzuwerbende Helfer müssen von den Institutionen untereinander abgestimmt werden, sonst entsteht regelrechte Konkurrenz um die freiwilligen Mitarbeiter.

2. Strukturen und Funktionen der Institutionen müssen für den ehrenamt-

lichen Helfer durchsichtig und erkennbar sein. D.h. er muß seinen Standort, seine Rolle in der Organisation finden können. Wie ich eingangs ausführte, ist der ehrenamtliche Helfer in dem Organisationsaufbau vieler Institutionen der Altenhilfe gar nicht berücksichtigt.

3. Eine Aufgabenbeschreibung sowie Informationen über die Art und Weise, in der sein Einsatz stattfindet, muß für den ehrenamtlichen Helfer vorliegen. Er muß genau wissen, woran er sich in der jeweiligen Organisation zu halten hat. Wichtig ist hierbei auch die Regelung der Zusammenarbeit mit den hauptberuflichen Mitarbeitern. Die Einrichtung einer institutionalisierten Kommunikation zwischen beiden Bereichen ist notwendig. Hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiter stehen nicht in Konkurrenz miteinander, ihre Aufgaben sind jeweils originär und ergänzen sich häufig. Das Problem ist nur, daß sie es selten wissen bzw. erkennen!

4. Interessierten freiwilligen Helfern sollten, wenn immer möglich, mehrere Aufgabenfelder angeboten werden, unter denen sie sich das jeweils interessanteste auswählen können. Helfer, die von ihren Aufgaben überfordert werden, so zeigt die Erfahrung, werden nicht lange weitermachen.

5. Unerläßlich für eine erfolgreiche Tätigkeit sind Einführung, ständige Begleitung und Weiterbildung bzw. Ausbildung der Helfer durch die Institution. Die Form des praxisbegleiteten, exemplarischen Lernens hat sich in den Modellen dabei sehr bewährt. Die Weiterbildung sollte sowohl auf fachlicher wie auch persönlicher Ebene durchgeführt werden. An dieser Stelle trifft man vielfach auf Widerstände in den Institutionen: Weiterbildung und ständige Supervision der Helfer bedeuten auch, daß das hauptamtliche Personal erhöht werden muß.

6. Freiwillige Mitarbeiter sollten keine kostenlosen Mitarbeiter sein, dies würde die Ausbeutung sozialen Engagements bedeuten. Je nach Arbeitsumfang sollte eine Aufwandsentschädigung gezahlt werden, die die Kosten abdeckt und durch die die Arbeit des Helfers anerkannt wird. Ehrenamtliche Helfer sollten sich auch aktiv für eine Bezahlung einsetzen.

7. Die Gruppenbildung freiwilliger Helfer sollte von den Institutionen unterstützt und angeregt werden. Die Gruppe dient als Rückhalt, zum Erfahrungsaustausch und zur Reflexion der eigenen Arbeit. Freiwillige Mitarbeit ist immer prozeßhaft, d.h. sie verändert sich auch und gerade für den ehrenamtlichen Mitarbeiter. Das Spektrum reicht dabei von der anfänglichen, mit Unsicherheit behafteten Situation der Rollenfindung bis hin zur Verselbständigung und Festigung der Arbeit und der eigenen Position. Ist dieser Weg einmal gegangen, so ist eine gute Basis für eine kontinuierliche Weiterarbeit gegeben. Die Gruppe der Helfer bietet dem einzelnen dabei entscheidende Hilfestellungen.

8. Der Helfer bedarf der Anerkennung. Nicht nur geldlicher Art; Einrichtungen und Institutionen der Altenhilfe sollten die Arbeit der freiwilligen Helfer regelmäßig darstellen in ihren Organen. Dabei können gleichzeitig die Erfahrungen der freiwilligen Helfer aufgearbeitet und systematisiert werden.

LITERATURVERZEICHNIS

SCHMACHTENBERG 1980 — Wolfram Schmachtenberg: Modelle ehrenamtlicher Mitarbeit in der Altenhilfe. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer 1980

ASPEKTE DER KOOPERATION HAUPT- UND EHRENAMTLICHER MITARBEITER.
Erfahrungen im Altentreffpunkt Ulm/Neu-Ulm

von Lore Prinzing, Ulm

Der Altentreffpunkt Ulm/Neu-Ulm besteht seit dem Jahre 1975. Er entstand mit Hilfe der Sammelaktion einer Ulmer Tageszeitung und wurde als "Dienstleistungszentrum für Ältere" gemeinsam von zwei Initiativgruppen Älterer, der Arbeitsgemeinschaft für Älterenarbeit in Ulm, der Stadt und der Universität Ulm konzipiert.
In Selbstverwaltung und Selbstorganisation sollten die Älteren selbst eine Einrichtung schaffen, die durch Anregung, Beratung und Hilfestellung dazu dient, die Selbständigkeit und Selbstverantwortung des älteren Menschen in seiner vertrauten Umgebung solange als möglich zu erhalten.
Die fachspezifischen Aufgaben der Beratung und der Hilfestellungen sollten von Fachkräften wahrgenommen werden.

Zur Verwirklichung dieser Aufgabe wurde im Jahre 1974 der Verein Altentreffpunkt Ulm/Neu-Ulm e.V. gegründet.
Ein von der Mitgliederversammlung gewählter Vorstand von sechs- inzwischen acht - Mitgliedern nimmt in Zusammenarbeit mit weiteren ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern seine eigenen konzeptionellen Aufgaben wahr.
Dazu gehört die Führung der Cafeteria und die Durchführung der entsprechend den Wünschen der Mitglieder entwickelten, jetzt etwa dreißig Hobby-Gruppen. Die Angebote reichen von Gymnastik, Wandern, Werken, Schachspielen über Theaterspiel und Tanzen bis zu zahlreichen Kursen in verschiedenen Fremdsprachen. Durch regelmäßige Unterhaltungsnachmittage wird den Bewohnern der Ulmer und Neu-Ulmer Altenheime Anregung und Freude vermittelt.
Ein Beirat, dem die Oberbürgermeister der Städte Ulm und Neu-Ulm, ein Vertreter der Universität Ulm, der Leiter des Sozial- und Jugendamtes, Vertreter der Gemeinderatsfraktionen und Mitglieder des Vereins Altentreffpunkt Ulm/Neu-Ulm angehören, steht dem Vorstand in finanziellen und personellen Angelegenheiten beratend zur Seite.
Der Verein verfügt über einen eigenen Haushaltsetat, dessen Einnahmen

sich aus Mitgliedsbeiträgen, Spenden und einem Zuschuß der Stadt Ulm zusammensetzen.
Der Verein Altentreffpunkt Ulm/Neu-Ulm hat jetzt 1 460 Mitglieder, von denen etwa 80 ehrenamtlich mitarbeiten.

Die für die fachspezifischen Aufgaben des Dienstleistungszentrums zuständigen hauptamtlichen Sozialarbeiter sind bei der Stadt Ulm, Sozial- und Jugendamt, angestellt. Die von ihnen in eigener Verantwortung wahrzunehmenden Aufgaben sind die Beratung, der Mobile Hilfsdienst sowie Besuchsdienste für Ältere, die gegenwärtig eingerichtet werden.
Meine eigene Aufgabe als Sozialarbeiterin im Altentreff ist die Beratung, die therapeutische Hilfe in Einzel- und Gruppenarbeit, die Fortbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Altenclubarbeit der Kirchen, der Freien Wohlfahrtsverbände und der Gewerkschaften sowie die Beratung des Vorstandes des Vereins Altentreffpunkt Ulm/Neu-Ulm in seinen eigenen Aufgaben.

Der Mobile Hilfsdienst dient dazu, älteren Menschen im Rahmen der organisierten Nachbarschaftshilfe gegen geringe Bezahlung Helfer für schwerere körperliche Arbeiten im Haushalt zu vermitteln. Zur Zeit wird dadurch ca. 500 älteren Menschen von etwa 200 Schülern, Hausfrauen und auch einigen älteren Männern geholfen.

Sämtliche Angebote stehen allen älteren Menschen in Ulm und Neu-Ulm offen. Die Wahrnehmung der Angebote ist nicht an die Mitgliedschaft im Verein gebunden.

Das Dienstleistungszentrum Altentreffpunkt Ulm/Neu-Ulm wurde als Modellversuch vom Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (BMJFG) in einer ersten Modellphase von 1975 bis 1978 gefördert. Die wissenschaftliche Begleitforschung wurde von Professor Dr. Radebold, Gesamthochschule Kassel, früher Universität Ulm, durchgeführt. Seit September 1981 läuft eine 2. Modellphase, die ebenfalls vom BMJFG gefördert wird.

Im Altentreffpunkt haben die Haupt- und Ehrenamtlichen ihre getrennten Aufgabenbereiche, wobei bei den hauptamtlich tätigen Sozialarbeitern die besondere Funktion der Beratung des ehrenamtlich tätigen Vorstandes hinzukommt.

Die gemeinsame Arbeit erbrachte ein Ergebnis, das auch bei der Stadt Ulm inzwischen volle Anerkennung gefunden hat.

Daß diese Entwicklungsarbeit in völligem Neuland und die von den Hauptamtlichen zu leistende "Entwicklungshilfe" innerhalb der Einrichtung aber auch mit zahlreichen Problemen verbunden war und noch ist, ist wohl selbstverständlich. Vielleicht sind es gerade die Aktiven, die auch mit ihrer Willensstärke Reibungen verursachen und damit zur Aufwärtsbewegung beitragen.

Ich möchte auf die Probleme in folgender Reihenfolge eingehen:

1. Die strukturelle Grundlage der Kooperation Haupt- und Ehrenamtlicher
2. Aspekte der Kooperation aus der Sicht der Hauptamtlichen
3. Aspekte der Kooperation aus der Sicht der Ehrenamtlichen
4. Aspekte der Kooperation aus der Sicht der wissenschaftlichen Begleitforschung.

1. Die strukturelle Grundlage

Wie wesentlich die für alle Beteiligten zu akzeptierende strukturelle Grundlage ist, haben wir im Altentreffpunkt erfahren.

Die Älteren haben ihre Vereinsaufgabe inzwischen voll wahrgenommen und sich von einer ursprünglich am Rande der Gesellschaft stehenden Gruppe zu einer Gruppe entwickelt, die sich innerhalb der Stadt Ansehen verschafft hat.
Die Hauptamtlichen, die in methodisch stützender und Beistand leistender Weise an dieser Entwicklung mitwirkten, nahmen ihre Aufgabe stets im Hinblick auf die Stärkung der Position der Älteren - der Ehrenamtlichen - wahr. Wie dies in der Sozialarbeit gewünscht ist, führte diese "Hilfe zur Selbsthilfe" dazu, daß die Sozialarbeiter sich in bezug auf die Ehrenamtlichen mehr und mehr überflüssig machten und sie in ihrer Beratungsfunktion gegenüber dem Vorstand in den Hintergrund treten konnten. Die Emanzipation der ehrenamtlich tätigen Älteren war erfolgreich verlaufen.

Die Hauptamtlichen traten jedoch nicht nur in ihrer Beraterfunktion gegenüber dem Vorstand in den Hintergrund, sondern sahen sich auch in ihrem eigenen Aufgabenbereich im Rahmen der zu leistenden Sozialen Dienste dorthin gedrängt. In der wachsenden Selbständigkeit der Älteren wurden sie vom ehrenamtlich tätigen Vorstand schließlich als dessen Personal betrachtet, auch wenn der Vorstand wußte, daß er ihnen gegenüber keinerlei Weisungsbefugnis besaß. Es gab innerhalb des Vereins und der Satzung jedoch keine formale Sicherung, die diese Expansion verhindern konnte.

Diese Situation führte zur Herausforderung der Sozialarbeiter, sich nunmehr gegenüber den Älteren - den Ehrenamtlichen - zu emanzipieren!

Um Haupt- und Ehrenamtlichen gleichermaßen die eigenständige Funktion in ihren Aufgabenbereichen zu ermöglichen, wurde die Korrektur der ursprünglich 'reinen' Vereinsstruktur erforderlich. Nach unserer neuen Struktur wird der Altentreff von Ehren- und Hauptamtlichen in ihren beiden eigenständigen Bereichen - Verein und Stadt Ulm - Soziale Dienste - in Zukunft gemeinsam getragen und ebenso nach außen vertreten.
Eine Beratungsfunktion der Hauptamtlichen gegenüber dem ehrenamtlichen Vorstand bleibt weiterhin bestehen.

2. Aspekte der Kooperation aus der Sicht der Hauptamtlichen

Die Problematik der Hauptamtlichen im Altentreff sind die im Rahmen der Strukturfrage dargestellten beiden unterschiedlichen Funktionen: Die eigene Aufgabe im Bereich der Sozialen Dienste (Beratung, Mobiler Hilfsdienst etc.) und die Beistandsfunktion gegenüber dem Vorstand des Vereins. Der eigene Aufgabenbereich erfordert meine Aktivität nach außen, der andere meine Passivität nach außen. Daß dieser Wechsel der Rolle für mich und für die Ehrenamtlichen Probleme mit sich bringt, ist klar.

Die Beratungsfunktion des Vorstands stellt an mich für eine sinnvolle Kooperation folgende Forderungen:
- im steten Kontakt mit dem Vorstand eine Basis zu schaffen und zu erhalten, auf der ich als Gesprächspartner akzeptiert und auch in schwierigen Lagen erwünscht bin;

- zu sehen, wann Hilfestellung notwendig ist;
- die Problematik in ihren Hintergründen erkennen;
- soviel wie nötig und sowenig wie möglich Hilfestellung in der richtigen Weise leisten und
- mich zum richtigen Zeitpunkt wieder zurückzuziehen.

Ich befinde mich dem Vorstand gegenüber an meinem Arbeitsplatz stets in einer auch von ihm erwarteten beruflichen Rolle, in der ich meine persönlichen Wünsche und Empfindungen stets zurückstellen muß - auch wenn mir das manchmal nicht leicht fällt!

Die Intensität der Beratung des Vorstandes nimmt ab mit zunehmender Selbständigkeit der Ehrenamtlichen und ihrer Anerkennung von außen. In Krisensituationen, wie sie z.B. die alle zwei Jahre stattfindende Neuwahl des Vorstands mit sich bringt, wird der Beistand von seiten der Hauptamtlichen wieder stärker benötigt.

In der Kooperation mit Ehrenamtlichen empfinde ich manche Probleme in der Arbeit durch ihre fehlende fachliche Vorbildung und durch nicht immer ganz an der Sache orientierte Motivation. Das bei den meisten Ehrenamtlichen jedoch vorhandene starke Engagement und ihre Freude an der Arbeit - trotz vieler damit verbundener Mühen - bringen auch für mich einen Anreiz, den ich in meiner früheren Arbeit im Bereich des Sozial- und Jugendamtes nicht gekannt habe.
In meiner Beratungsarbeit für hilfesuchende ältere Menschen und der therapeutischen Arbeit ist das Zusammenwirken mit den im gleichen Hause von den Ehrenamtlichen durchgeführten Hobbygruppen eine äußerst hilfreiche Kombination. Kontaktscheu und depressiv gewordene ältere Menschen können nach erhaltener persönlicher Stützung wieder neue Kontakte in Gruppen aufnehmen ohne irgendeine Schwelle überwinden zu müssen.

3. Aspekte der Kooperation aus der Sicht der Ehrenamtlichen

Verschiedene Punkte sind es, die es nach meinen Erfahrungen dem ehrenamtlich Tätigen schwer machen, ständig mit Hauptamtlichen zusammenzuarbeiten.

Erstens ist es für die Ehrenamtlichen eine Belastung, viel Zeit und Kraft unentgeltlich aufzuwenden, während Hauptamtliche für ihre Arbeit bezahlt werden. Dazu kommt, daß beispielsweise Beratungsarbeit hinsichtlich ihrer Intensität gar nicht so unbedingt als eine besondere Arbeitsleistung von den Ehrenamtlichen angesehen wird.

Zweitens sind Hauptamtliche durch ihre Fachkompetenz in manchem Ehrenamtlichen gegenüber im Vorteil.
Dies kann sich auswirken in der Beziehung zu den Älteren im Altentreff. Vor allem ist dies aber auch der Fall, wenn Besucher von außerhalb kommen, um sich über die Einrichtung zu informieren. Von manchen Ehrenamtlichen werden die Hauptamtlichen in diesen Beziehungen als Konkurrenten empfunden.

Ein dritter Punkt ist die Kränkung, die es bedeuten kann, innerhalb des eigenen Aufgabenbereichs Hilfe und Beratung von den jüngeren Hauptamtlichen annehmen zu müssen, wie dies zum Beispiel auch im Rahmen der Fortbildung der Fall ist. Nur in einer Atmosphäre des Vertrauens, die immer wieder neu erarbeitet werden muß, ist den Ehrenamtlichen die Annahme solcher Angebote möglich.

Infolge dieser Probleme wird bei den Ehrenamtlichen immer wieder der Wunsch nach einer gewissen Distanzierung gegenüber den Hauptamtlichen spürbar. Andererseits ist bei den Ehrenamtlichen jedoch ein starkes Bedürfnis erkennbar, von den Hauptamtlichen in der eigenen Arbeit bestätigt zu werden. Der Wunsch nach einer guten Beziehung ist überall vorhanden. Sie wird in gemeinsamen, oft von den Ehrenamtlichen angeregten Zusammenkünften gestärkt.

4. Aspekte der Kooperation aus der Sicht der wissenschaftlichen Begleitforschung

Durch die gemeinsam erarbeitete Konzeption des Altentreffpunkts und die Begleitung während der Modellphase ist die wissenschaftliche Begleitforschung mit dem Altentreffpunkt von Anfang seiner Entstehung an verbunden.

Die Kooperation der Haupt- und Ehrenamtlichen befindet sich nach ihrer Sicht in einem stetigen Entwicklungsprozeß, in dem die beiden Beteiligten gezwungen sind, ihre gemeinsame Arbeit immer wieder neu zu durchdenken und auch Verschiebungen in den Kompetenzen zu verkraften.

Als schmerzlich für die Ehrenamtlichen - insbesondere im Alter - sieht die wissenschaftliche Begleitforschung die freilich von ihr selbst geförderte Tatsache, daß sie Hilfe annehmen sollen, um die für sie neue Aufgabe bewältigen zu können. Dies betrifft ihre Beratung, die Hilfe durch Fortbildung und die Gewinnung neuer Mitarbeiter für kommende Jahre.
Die jetzt tätigen Ehrenamtlichen können verständlicherweise und - genauso wie Berufstätige - nur ungern bedenken, daß sie eines Tages nicht mehr in der Lage sein werden, diese Aufgabe wahrzunehmen und ihren Platz dann einem anderen Mitarbeiter einräumen zu müssen. Generationskonflikte gibt es daher auch innerhalb des Kreises der Älteren.
Hier setzt ein Auftrag der wissenschaftlichen Begleitforschung an die Hauptamtlichen im Altentreff an, vorauszudenken und an der Lösung dieses Problems mitzuarbeiten. Die Erfahrung der ersten Modellphase zeigt, daß etwa die Hälfte der ehrenamtlichen Mitarbeiter erst unter Zuspruch sich allmählich für die Übernahme einer Aufgabe entschließen kann, während die andere Hälfte sich spontan zur Mitarbeit bereiterklärt.

Die wissenschaftliche Begleitforschung hat in die Konzeption von Anfang an mit einbezogen, daß nicht nur die Ehrenamtlichen Beratung durch die Hauptamtlichen benötigen, sondern daß ebenso die Hauptamtlichen eine kontinuierliche Beratung für ihre Aufgabe im Altentreff brauchen. Die Beratung der hauptamtlichen Sozialarbeiter wird im Rahmen der Supervision durch Professor Radebold wahrgenommen.

Da die Hauptamtlichen meist von Konflikten ebenso wie die Ehrenamtlichen persönlich betroffen sind, bedarf es der Hilfe eines objektiv analysierenden, fachlich kompetenten Beraters, um zu lernen, die Konflikte auf ihre Hintergründe hin zu untersuchen und sie so einer Lösung zugänglich zu machen. Diese Schule hat die Grundlage dafür gegeben, daß wir den durchaus vorhandenen emotionalen Aspekte der Konflikte der methodischen Arbeit daran unterordnen.

Zusammenfassend möchte ich zur Kooperation Haupt- und Ehrenamtlicher im Altentreff sagen, daß wir in den letzten acht Jahren durch viele Schwierigkeiten gegangen sind, die uns aber auch sehr miteinander verbunden haben.

Nur durch diesen Zusammenhalt ist es uns möglich, das Wachstum dieser Einrichtung zu verkraften und die notwendige Stabilität zu erhalten.

Teil II: Reflektionen zu Themen der Arbeitsgruppen

IDEOLOGIEN DES EHRENAMTS

von Hans-Joachim von Kondratowitz

1. Daß ehrenamtliche Arbeit nicht nur in der Altenhilfe, sondern in der gesamten Sozialarbeit heute eine besonders auffällige Konjunktur erfährt, ist inzwischen fast schon zu einer Binsenwahrheit geworden. Für desto bedeutsamer muß man daher eine eher irritierende Beobachtung halten müssen: selbst der offensichtliche Rückenwind für ehrenamtliche Arbeit hat die Wahrnehmung dieser Dienste in der sozialpolitischen Diskussion nicht von einer spezifischen Ambivalenz befreien können, einer gleichzeitigen Ambivalenz zwischen Erwartungsüberschwang einerseits und zurückhaltender Skepsis andererseits. Solche widerstreitenden Gefühle werden sogar in den Empfehlungen eher emphatischer Advokaten des Ehrenamts offenbar: selbst sie scheinen ehrenamtliche Arbeit nur dann favorisieren zu wollen, wenn sie gleichzeitig vor deren allzu einseitiger Überschätzung warnen können oder doch zumindest deren unbedingte Ergänzungsbedürftigkeit durch professionell organisierte Dienstleistungen hervorheben. Positive Einschätzungen des Ehrenamts sind also offensichtlich nur über den impliziten Umweg einer gleichzeitigen Konstatierung seiner Grenzen, ja seiner denkbaren Fragwürdigkeiten einsichtig zu machen. Oder anders ausgedrückt: außer den unmittelbar ehrenamtlich Arbeitenden selbst scheint dem Ehrenamt einen uneingeschränkt segensreichen Einfluß niemand recht zuzutrauen.

Sicherlich ist in solchen halbherzigen Reaktionsformen ganz allgemein der wahrnehmungsprägende Einfluß des hohen und sich noch weiter differenzierenden Professionalisierungsgrads von Helfensprozessen in unserer Gesellschaft ablesbar. Und man wird sich ohne Frage hüten müssen, einer geradezu unbewußten "Programmierung" mit professionellen Standards bei einer realistischen Bewertung ehrenamtlicher Arbeit allzu unreflektiert Folge zu leisten. Trotzdem muß man aber die konkrete Frage ernst nehmen, die von einer solchen Halbherzigkeit der Reaktion provoziert wird, nämlich welche unberechenbaren Folgewirkungen oder unerwünschten Begleiterscheinungen ehrenamtlicher Arbeit im Konflikt mit den Wirkungen mehr professioneller Definitionen hier eigentlich befürchtet werden. Sehe ich recht, so sind es vor allem die mit dem

Ehrenamt einhergehenden Ideologien, die hier starke Unruhe auslösen - eine Unruhe übrigens, deren Hintergründe zum überwiegenden Teil nicht offen artikuliert, sondern eher in einer Tabuzone belassen und damit verdrängt werden. Der vorliegende Beitrag will deswegen vor allem demonstrieren, daß Ideologien einen ganz zentralen Bestandteil ehrenamtlicher Arbeit darstellen, deren mögliche Auswirkungen die Professionellen mit einem gewissen Unbehagen beobachten und die darüber hinaus von staatlicher wie verbandlicher Seite in bestimmter Weise instrumentalisiert werden. Der Dynamik dieser Ideologien etwas genauer nachzugehen bedeutet dann allerdings aber auch, die behende Bereitschaft der professionell Orientierten, bei jeder denkbaren Gelegenheit heimlich auf solche Ideologien zu weisen, selbst zum Problem zu machen und auf ihre Motive zu befragen.

2. Solche Perspektiven legen es nahe, das damit angesprochene Verständnis von Ideologie vor allem mehrdimensional zu fassen. Zu allererst müßte der Begriff "Ideologie" zwei verschiedene Ebenen einbeziehen, die allerdings in den weiteren Erörterungen durchaus separate soziale Prozesse repräsentieren dürften. Zusammenhänge zwischen diesen beiden Ebenen können und sollen damit nicht geleugnet werden - nur scheinen solche Verbindungen noch eine weitere, qualitativ neue Stufe der Ideologiebildung und ihrer Wirkungen darzustellen, deren Unterschied man in einer Analyse zu berücksichtigen hat.

Zum einen sind daher als "Ideologien des Ehrenamts" die alltäglichen Ideologien der ehrenamtlichen Mitarbeiter zu verstehen, d.h. alle jene Interpretationen und Überhöhungen ihrer konkreten Tätigkeit, die sowohl von den Professionellen als auch von den Klienten, wenn auch aus durchaus unterschiedlichen Gründen, als künstliche und unglaubhafte Selbststilisierung, ja sogar als peinliche und aufdringliche Legitimationsversuche empfunden werden. Zum anderen sind aber auch jene Erklärungen und Stellungnahmen grundsätzlichen Charakters zum Sinn des Ehrenamts, wie sie von staatlicher bzw. verbandlicher Seite produziert und zu offiziellen oder offiziösen Gelegenheiten bis hin zu Begründungen sozialpolitischer Maßnahmen verbreitet werden, in den Kontext von "Ideologien des Ehrenamts" zu rechnen - wenn man so will, als Ideolo-

gien über das Ehrenamt. Sie hängen zumindest insoweit mit den erstunterschiedenen alltäglichen Ideologien zusammen, als von solcher Motivationsvorgabe mit appellativem Charakter von seiten der Institutionen durchaus erwartet wird, daß sie wie ein Transmissionsriemen wirkt, der die in den alltäglichen Ideologien ehrenamtlicher Mitarbeiter gleichsam aufbewahrte Bereitschaft unentgeltlicher Leistung gesamtgesellschaftlich übersetzt, sie multipliziert und damit beispielhaft zu verallgemeinern sucht.

Natürlich ist damit noch gar nichts über die konkrete Umsetzung solcher Strategien bürokratischer Sinngebung und deren Erfolgsaussichten ausgesagt. Deren unmittelbare Chancen wird man realistischerweise eher als begrenzt ansehen müssen, weil solche administrativen Bekundungen der unbedingten Überzeugungskraft ermangeln und damit leicht den Verdacht purer Phraseologie oder professioneller Doppelzüngigkeit erwecken. Denn schließlich wissen oder erfahren ehrenamtlich Arbeitende allemal, daß die mittleren und höheren Ebenen derselben Bürokratie, die sie selbst zu motivieren beansprucht, mit allein entscheidungsbefugten Professionellen besetzt sind, aus deren Mund sich Bekenntnisse zum Wert nichtprofessioneller Arbeit besonders dann unglaubwürdig ausnehmen, wenn diese gleichzeitig ihre eigene Definitionsmacht nicht in Frage zu stellen bereit sind.

Trotz dieser Widersprüchlichkeit sind aber solche Versuche, sozusagen administrativ Ideologien zu verstärken, m.E. ernstzunehmen und zwar vor allem, weil diese Art der staatlichen bzw. verbandlichen Gratifikation, mit ideologischer Unterstützung anstatt mit Geld zu zahlen, im Zeichen der Finanzkrise auch gleichzeitig eines unter mehreren Mitteln einer in sich problematischen Rationalisierung der Sozialpolitik darstellt. Insoweit stehen diese beiden Ebenen der Ideologien des Ehrenamts, die alltäglichen Ideologien ehrenamtlich Arbeitenden als ständig zugemutete Philosophien einerseits und die dauernd reproduzierten ideologischen Konstruktionen des "Ehrenamts" von staatlicher bzw. verbandlicher Seite andererseits, gerade in der aktuellen sozialpolitischen Situation in einem besonders spannungsreichen Verhältnis zueinander.

3. Daß die Professionellen so unverkennbare Schwierigkeiten haben, mit den alltäglichen Ideologisierungen und Überhöhungen des Ehrenamts von seiten der ehrenamtlich Arbeitenden umzugehen, gewährt ihnen unfreiwilligerweise eine besonders widersprüchliche Erfahrung, die sie zu verarbeiten haben. Denn sicherlich entspricht es nicht jener optimistischen Philosophie des aktiven und selbstbestimmten Laienhelfers, die im Augenblick so ausgiebig - gerade auch unter den verunsicherten Professionellen selbst - gepflegt wird, daß dann im Alltag die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen oft eher zur Belastung, ja sogar zum Ärgernis wird. Ein wesentlicher Anteil solcher Konfliktsituationen dürfte von einer Konfrontation der Professionellen mit alltäglichen Ideologien bzw. mit Selbstinterpretationen ehrenamtlicher Mitarbeiter geprägt sein, die von den Professionellen als überzogen und unglaubhaft eingeschätzt werden. Die Schwierigkeit, solche Erfahrungen mit den gehegten Leitvorstellungen von einer Eigeninitiative der Laien in Einklang bringen zu müssen, macht deswegen sicherlich auch eine Tendenz zum Verdrängen dieser Konflikte erklärlich. Und noch gefördert wird diese Neigung durch die immer schon institutionalisierte Schwierigkeit der helfenden Berufe, zu den eigenen erworbenen professionellen Standards, zumal in Zeiten der Professionalisierungskritik und des Wertewandels ihres Klientels, ein sozusagen selbstverständlich spannungsfreies Verhältnis entwickeln zu können, um aus dieser Sicherheit Kriterien des fruchtbaren "Sich-Aneinander-Abarbeitens" mit ehrenamtlich Tätigen zu gewinnen.

Zweifellos sind also solche Ausweich- und Vermeidungsstrategien von ihren Bedingungen her nachvollziehbar. Die Frage bleibt allerdings, ob nicht viel eher ein Offenlegen der unterschiedlichen Motivkonstellationen von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen, bzw. die Analyse ihres wechselseitigen Zusammenspiels deren Kooperation zumindest im Alltag erleichtern könnten, wenn schon nicht deren Widersprüche aufhebbar werden. Wenigstens zwei Problemkomplexen wird man dabei m.E. Aufmerksamkeit schenken müssen.

Zum einen sollten die Professionellen zu begreifen versuchen, daß der von ihnen als peinlich und irrational empfundenen alltäglichen Ideologisierung ehrenamtlicher Tätigkeit im Grunde durchaus eine spezifische R a t i o n a l i t ä t eigen ist, die sich aus der Lebensgeschichte der ehrenamtlich Tätigen verständlich machen läßt. Die Realisierung dieser Erkenntnis hätte auch wichtige Folgewirkungen für die kooperativen Beziehungen zwischen

hauptamtlichen Professionellen und den ehrenamtlichen Helfern. Darüber wird zuerst zu sprechen sein.

Zum zweiten muß man auf die besonderen und damit charakteristischen Bedingungen eingehen, die das Problem von alltäglichen Ideologien zu einem zentralen Punkt der Konfliktkulmination zwischen haupt- und ehrenamtlich Arbeitenden machen können. Denn an und für sich ist für helfende Berufe die Notwendigkeit, Strategien des Umgangs mit jenen alltäglichen Ideologien zu entwickeln, wie sie sich auf seiten des weiteren Personals als auch des Klientels artikulieren, ein ständig präsentes Problem. Solche Konfliktsituationen wären also gar nicht ausschließlich auf Auseinandersetzungen mit ehrenamtlichen Mitarbeitern beschränkt. Das Spezifische gerade dieser Beziehung liegt vielmehr - und in der Altenarbeit ist das besonders deutlich - in einer strukturell bedingten Unschärfe bzw. L a t e n z d e r w e c h s e l s e i t i g e n E r w a r t u n g e n u n d R e a l i t ä t s i n t e r p r e t a t i o n e n - eine Unschärfe, die auch immer wieder durch die im wesentlichen administrativ definierte Arbeitssituation in der Sozialarbeit sozusagen "hergestellt" wird, und in der alltägliche Ideologien eine wichtige Rolle spielen. Auf die strategischen Interaktionen und die Machtbeziehungen, auf die immer erneut wechselnden Fronten zwischen hauptamtlichen Professionellen, Ehrenamtlichen und, nicht zuletzt, des Klientels wird, wenigstens in einigen Aspekten, zurückzukommen sein. Zuerst aber zum Komplex der lebensgeschichtlich deutbaren Rationalität von "alltäglichen Ideologien" der ehrenamtlich Tätigen.

4. Man möge es verzeihen, daß nun zuerst einige eher abstrakte Erörterungen diesen Komplex einleiten, deren Netzeffekt auf den ersten Blick zweifelhaft erscheinen mag. Aber nützlich ist es doch, über die bereits oben gegebenen Erläuterungen hinaus deutlich festzuhalten, daß der Begriff der "alltäglichen Ideologien" mit seinem charakteristischen Plural und dem zusätzlichen Adjektiv hier mit Bedacht gewählt worden ist, um möglichst den mit der Verwendung des Begriffs "Ideologie" gewöhnlich verbundenen Assoziationen zu entgehen. Denn schon in machen wissenschaftlichen Diskursen, sicherlich aber im außerwissenschaftlichen Sprachgebrauch, wird mit diesem Begriff allzu umstandslos ein gewisses Ausmaß an innerer Geschlossenheit des Denkens,

werden damit bestimmte festgefügte, ja geradezu hermetisch wirkende Systeme der Weltinterpretation inhaltlich verbunden. "Alltägliche Ideologien" sind dagegen in aller Regel nicht subjektiv vereinheitlicht, auch nicht wechselseitig aufeinander abgestimmt und systematisiert, sondern stellen eher ein womöglich widerspruchsvolles Nebeneinander von vielfältigen Erfahrungsbeständen, von abgehobenen Erwartungshaltungen bis hin zu festen Lebensregeln, ja sogar komplexen "Bildern vom richtigen Leben" dar, wie sie sich aus den Arbeits- und Lebenszusammenhängen ergeben und stabilisiert haben. Die Feststellung der offensichtlichen Heterogeneität alltäglicher Ideologien will allerdings nicht besagen, man könne in solchen verschiedenen ideologisch verfestigten Vorstellungen zu Ehe und Familienzusammenhalt, zur Frage moralischer Standards im Alltagsleben u.ä. nicht u.U. gemeinsame gesellschaftliche Tiefenverbindungen aufzeigen. Und ebenso bedeutet dies nicht, daß die Menschen aus ihren konkreten Lebensbedingungen heraus nicht eigenständig die Herstellung solcher Verbindungen leisten und damit nicht die Vielfältigkeit solcher alltäglichen Ideologien zu umfassenderen ideologischen Komplexen, gleichsam zu für sie sinnstiftenden Lebensinterpretationen, zusammenfassen könnten.

Sieht man gerade in der Ermöglichung solcher Sinngebungen eine Funktion alltäglicher Ideologien, so scheint die Behauptung, diese hätten daher eine spezifische Rationalität, erst einmal durchaus einsichtig. Dies verdient vor allem deswegen hervorgehoben zu werden, weil die Bereitschaft, Ideologien überhaupt irgendeine Rationalität zuzusprechen, keineswegs eine Selbstverständlichkeit ist. Gegen eine solche Interpretation sperrt sich vornehmlich die im verbreiteten Ideologieverständnis immer schon angelegte Überzeugung, diese seien eigentlich Verformungen und Verzerrungen des Bewußtseins und damit seien sie, gerade im Kontrast zur "Wirklichkeit" und "Objektivität" gesellschaftlicher Prozesse, zwar erklärliche, aber letztlich negativ zu bewertende und damit veränderungsbedürftige Artikulationsformen des Denkens und des Handelns.

Ideologien bekommen also eine Rationalität hier von vornherein nur "auf Zeit" zugestanden und das auch nur gleichsam unfreiwilligerweise, weil der Zwang der realen Verhältnisse, der sie produzieren hilft, als nun einmal gegeben akzeptiert werden muß. Jedoch liegt in diesem Zugeständnis letzt-

lich immer auch die Perspektive einer grundsätzlichen Veränderung der gesellschaftlichen Bedingungen, die damit auch der Ausbildung solch verstellter Bewußtseinsformen sozusagen den gesellschaftlichen Boden entziehen würde. Dieser deutlich begrenzte Stellenwert für Rationalität läßt daher Ideologien als immer erneut gesellschaftlich produzierte "Irrationalität" erscheinen.

Nun gehört es sicherlich zur Qualität dieser Sichtweise, Ideologien als Realitätsdeutungen nicht einfach affirmativ hinnehmen zu müssen, sondern in der Thematisierung ihrer gesellschaftlichen Bedingtheit auch auf die Möglichkeit ihrer Aufhebung hinweisen zu können. Aber durch diese Konzentration auf die "äußere Dynamik" von Ideologien geht in aller Regel das Bewußtsein verloren, daß Ideologien auch so etwas wie eine "innere Dynamik" oder besser, eine "innere Logik" haben, der man eine spezifische Rationalität für diejenigen, die mit ihnen operieren, nicht absprechen kann. Nur wenn man diese Dynamik begreift, gelingt es auch, die überraschende Hartnäckigkeit zu verstehen, mit der an solchen Ideologien, auch wider alles Erwarten, festgehalten wird. Was dies genauer bedeutet, zeigen die alltäglichen Ideologien der ehrenamtlich Arbeitenden und der Einfluß, den sie auf Interaktionen von Personal und ehrenamtlich Tätigen besitzen.

5. Alltägliche Ideologien des Ehrenamts scheinen sich vor allem immer dann verbal zu offenbaren, wenn aufgrund einer konkreten Konfliktsituation ein gewisser Begründungs-, ja Rechtfertigungszwang für die Motivation der ehrenamtlich Arbeitenden sich ergeben hat, auf den von seiten dieser Ehrenamtlichen meist emotionalisiert geantwortet wird. Motive für ehrenamtliche Arbeit zu problematisieren heißt dabei auffälligerweise für die meisten Ehrenamtlichen, dies als Frage nach der Rationalität der Motivkonstellation zu verstehen, d.h. als Frage, was man eigentlich als ehrenamtlich Tätiger für sich von dieser Arbeit habe, bzw. aus dieser Tätigkeit entnehme. Und hier sind dann immer wieder jene, häufig geradezu schon stereotyp formulierte Begründungsversuche zu vernehmen, die zum festen Arsenal der Legitimationen ehrenamtlicher Arbeit zu gehören scheinen und alle in der Behauptung kulminieren, Charakteristikum dieser Arbeit sei es eben gerade, daß man nichts davon hat. Hartnäckig wird da etwa beansprucht, man tue diese

Arbeit keineswegs, damit einem gedankt werde und man dies als Lohn für die eingesetzte Mühe verstehen könne. Vielmehr wolle man ja gar keine Danksagungen, weil die beseeligten Augen geradezu auch der alten Menschen, denen man selbstlos geholfen habe, Glückes und Lohnes genug seien. Oder es wird angeführt, ein in bestimmte Formeln gekleideter Dank könne die besondere Dimension der Beziehungen zwischen ehrenamtlich Arbeitenden und Hilfesuchenden gar nicht adäquat widerspiegeln - gerade die gleichsam sprachlose Selbstverständlichkeit, das "Nicht-lange-darüber-reden-müssen", das "Kein-Aufheben-Machen" sei die einzig geeignete Art und Weise des Helfens, der jede Frage nach dem Lohn wesensfremd sei. Aussagen solcher Qualität ließen sich nun beliebig vermehren. Geradezu paradigmatisch verdichtet läßt sich der Kern aller dieser Ideologisierungen in einem Zitat zusammenfassen, das interessanterweise aus einer Grabrede für "Fräulein E.R. aus M." vom Jahre 1916 stammt, und das durch seine, für unseren Kontext erstaunlich präsente Aussagekraft verblüfft. Da heißt es zum Gedenken an die verstorbene "Dame vom Ehrenamt": "Es war ihr vergönnt, in seltenem Maße jene uneigennützige Liebe zu lernen, die ihren Lohn ganz in sich selbst trägt. Eine Liebe, die immer demütiger und gelassener wurde, nichts verlangte und zufrieden war, wenn sie gab. Wie Ihr sie gekannt habt, bestand das Geheimnis ihres Wesens darin: mit Freundlichkeit und Güte jedermann begegnend, erwartete sie keinen Dank, keine Gegenliebe; kam die nicht, so nahm sie das je länger je mehr hin mit heiterem Gebüt; kam die doch, so war sie um so froher" (REDE 1916: 45). Selbstlose Liebe und die damit unterstellte grundsätzliche Unmöglichkeit, solche Qualitäten mit Geld zu entlohnen und unbegrenzte Hingabe an die Aufgabe des Ehrenamts - dies sind damit die bestimmenden Momente alltäglicher Ideologien ehrenamtlicher Arbeit. Und selbst wenn man die zeitbedingten Übertreibungen in der sprachlichen Selbstdarstellung auf heute nachvollziehbare Dimensionen reduziert, zeigen sich gleichwohl die entscheidenden Konturen solcher alltäglichen Ideologien.

Um nun keinesfalls mißverstanden zu werden: so sehr sich dies auch anbieten mag, kann und darf es hier überhaupt nicht darum gehen, sich forsch über solche Ideologisierungen zu mokieren oder sogar diese in allzu billiger Weise zu ironisieren. Vielmehr ist gerade die Erkenntnis wichtig, daß solche Argumentationsmuster für diejenigen, die sie verwenden, eine außerordentlich starke emotionale Intensität, damit eben auch "Realität" besitzen

und man daher aufgefordert ist, diesen Tatbestand sehr ernst zu nehmen. Genau eine solche Frage nach der essentiellen Qualität dieser Ideologien für die Ehrenamtlichen bedeutet aber auch, sich erneut, diesmal nur in anderen Worten, das Problem der Rationalität dieser Interpretationen und Deutungen zu stellen. Und ohne damit ein Erklärungsmonopol für die Bestimmung des Stellenwerts alltäglicher Ideologien beanspruchen zu wollen, läßt sich doch die These vertreten: alltägliche Ideologien haben vor allem dadurch eine Rationalität für die ehrenamtlich Arbeitenden, daß sie als Mechanismen der Selbstbelohnung, als die Kontinuität unbezahlter sozialer Arbeit sichernde, eigenproduzierte Motivationsvorgabe und damit als eine entscheidende Antriebskraft für diejenigen fungieren, die diese Arbeit verrichten wollen. In alltäglichen Ideologien ist also jene emotionale Bestätigung für freiwillige soziale Arbeit gleichsam aufbewahrt, die den darin Arbeitenden von einem gesellschaftlichen Umfeld, das gerade am Äquivalenzprinzip der Leistung orientiert ist, trotz eines augenblicklich gegenteiligen Eindrucks, verweigert wird. Denn wie in uneingestandener Nachfolge des Mythos der caritativen Liebestätigkeit des 19. Jahrhunderts wird freiwillige soziale Arbeit zwar gerne mit dem diffusen und verpflichtungslosen Flair der "guten Tat" umgeben, aber im sozialen Alltag ist sie viel eher niedrig bewertet und wird mit einer Mischung aus Abfälligkeit und Argwohn beobachtet.

Ein solches Maß an Geringschätzung teilt die ehrenamtliche soziale Arbeit nur noch mit der Hausarbeit - beides sind im übrigen Arbeitsbereiche, in denen zum weitaus überwiegenden Teil Frauen beschäftigt sind, worauf Diskussionen der Frauenbewegung schon seit längerem mit gutem Grund aufmerksam gemacht haben (vgl. dazu: KICKBUSCH 1978; OAKLEY 1978; KICKBUSCH 1981; siehe auch BOCHSENSCHÜTZ in diesem Band). Die Bedeutung solcher Erkenntnisse für das Problem der alltäglichen Ideologien ehrenamtlich Tätiger liegt auf der Hand: jetzt werden diese Ideologien als emotionalisierter Ausdruck lebensgeschichtlich erworbener Erfahrungswerte verständlich - Erfahrungswerte aus einer "weiblichen Lebenswelt", wie sie sich aus den Anforderungen, Versagungen und Belastungen der Existenz als Hausfrau und/oder Mutter entwickelt hat. Insoweit aktiviert die Bereitschaft zur Mitarbeit im Ehrenamt lediglich solche alltäglichen Ideologien, die genuin aus dem Erfahrungsbereich weiblicher Hausarbeit und mit ihr verbundener Bewußtseinsformen her-

rühren. Dies noch umso mehr, als die konkreten Aufgaben, die Frauen in der ehrenamtlichen Arbeit angedient werden - ganz im Kontrast zu ihren offensichtlichen Hoffnungen auf verantwortungsvolle Arbeit - doch in aller Regel wieder auf hausarbeitsähnliche Tätigkeiten hinauszulaufen scheinen, die nun als Degradierung erlebt werden und damit den oben erwähnten Druck zur "Rationalität durch Selbstmotivierung" nur stabilisieren müssen. Allerdings wäre es eine verkürzte Sichtweise, ausschließlich den Aspekt einer grundsätzlichen Äquivalenz von ehrenamtlicher Sozialarbeit und Hausarbeit hervorzuheben und dabei das gleichzeitige Entstehen qualitativ veränderter Dimensionen durch die ehrenamtliche Arbeit zu übersehen. Der Transfer alltäglicher Ideologien aus der Lebenswelt weiblicher Hausarbeit in die ehrenamtliche Arbeit trifft nämlich dort auf neue Bedingungen, die die Bedeutsamkeit dieser Ideologien auch neuen Konfrontationen und Konfliktsituationen aussetzen. Sind Ideologien, wie sie sich aus der Situation der Hausarbeit ergeben, noch überlagert bzw. verwoben mit der hochgradig emotional aufgeladenen Dynamik familialer Beziehungen, so stehen solche Ideologien im eher "verberuflichten" Klima ehrenamtlicher Sozialarbeit nun in der Auseinandersetzung mit den Standards der Professionellen, aber gleichermaßen auch im Konflikt mit Ansprüchen und Einstellungen der Hilfebedürftigen.

6. Um die Entstehung dieser komplizierten Prozesse zu wissen, ihre Eigendynamik zu begreifen und vor allem die Hartnäckigkeit zu verstehen, mit der immer wieder gerade ihre negativ bewerteten Erscheinungsformen auftreten, muß diese im konkreten Umgang nicht schon per se weniger unerträglich machen. Oder anders ausgedrückt: in scheinbar irrationalen Haltungen und Einstellungen eine durchaus erklärbare Rationalität auszumachen, entzieht diese natürlich noch keineswegs der Kritik. Aber wenn auch alltägliche Ideologien in ihren verschiedenen Artikulationsformen angreifbar bleiben müssen, so sollte eine solche Kritik doch die hektische Gestik der Besserwisserei, das aufgesetzte Pathos einer Berufung auf Emanzipation, ja überhaupt in solchen Reaktionen deutlich angelegte, aber meist uneingestandene Machtdemonstrationen unbedingt zu vermeiden suchen. Stattdessen wäre es sicherlich vorzuziehen, den ehrenamtlich arbeitenden Frauen die für sie qualitativ neue Erfahrungsebene sichtbar werden zu lassen: daß sich Konflikte mit den Beteiligten kollektiv aneinander abarbeiten lassen und damit zumindest Ansätze

des Lernens für die Betroffenen deutlich gemacht werden können. Für Frauen, die in der weitaus überwiegenden Zeit ihres Lebens eine eher vereinzelte und ausschließlich familial definierte Existenz im Haushalt verbracht haben, kann in der Erfahrung der kollektiven Konfliktbewältigung unter Frauen ein erster, subjektiv bedeutsamer Emanzipationsschritt liegen, der auch für die Qualität ehrenamtlicher Arbeit langfristig neue Dimensionen ergibt. Dieser Weg dürfte jedenfalls produktiver sein, als momentan der aus konkreten Schwierigkeiten entsprungenen Neigung nachzugeben, solche alltäglichen Ideologien ehrenamtlicher Frauen zu "demaskieren" und diesen ohnehin hilflosen und erfolglosen Versuch noch als "emanzipatorische Absicht" darzustellen.

Mindestens ebenso dringlich wäre es, daß sich die professionellen Kritiker solcher alltäglichen Ideologien darüber genauer Rechenschaft ablegten, warum sie diese Handlungsinterpretationen ehrenamtlich arbeitender Frauen eigentlich so häufig als "peinliche" und "penetrante" Überhöhungen und Selbststilisierungen empfinden und dies untereinander als Vorwurf formulieren. Es ist dies eine Frage, die diese Kritiker nicht mehr nur als leidenschaftlose Träger professioneller Standards zeigt, deren Verwahrung gegen alltägliche Ideologien sich gleichsam als Druck zur Durchsetzung versachlichter Beziehungen darstellen läßt. Nun sind sie eher als Individuen in ihrer emotionalen Erlebnis- und Reaktionsfähigkeit angesprochen. Denn "peinlich" können solche Ideologien doch nur sein, weil sie durch ihre offen dargestellte Distanzlosigkeit emotional aufgeladene Assoziationen an eigene, gerade auch familiale Lebenserfahrungen heraufbeschwören, die dann so unverhältnismäßig starke Gegenwehr provozieren. Und "penetrant" können sie nur dadurch erscheinen, daß solche Selbstinterpretationen der Ehrenamtlichen die Grenzen sozialer Räume überschreiten, die von ihrem Gegenüber als persönlich definiert sind und auf deren Verletzung reagiert werden muß. Daß also in der Artikulation und in der Auseinandersetzung über alltägliche Ideologien der ehrenamtlichen Mitarbeiter für die Professionellen ein doch recht beachtliches Verunsicherungspotential enthalten zu sein scheint, macht daher die Sorge verständlich, daß sich diese negativen Einstellungen in einem unguten Ausmaß verfestigen und stabilisieren könnten. Der Möglichkeit von informellen "professionellen Gegenideologien" zur ehrenamtlichen Arbeit bereits im Ansatz entgegenzutreten, so sehr sie auch selbst aus den geschilderten Konstellationen nachvollziehbar sein mögen, ist deswegen zwangsläufig

eine zentrale Aufgabe, wenn wenigstens eine relative Entkrampfung des Verhältnisses von Professionellen und Ehrenamtlichen erreicht werden soll.

7. Ob allerdings solche Gegenideologien überhaupt die Aussicht der Entwicklung und Verfestigung haben können, ist schon deswegen zweifelhaft, weil ein solcher Prozeß von ihm völlig gegenläufigen Tendenzen konterkariert wird, die in ihren Wirkungen ebenfalls zu berücksichtigen sind. Wenn nämlich in den bisherigen Ausführungen so deutlich auf das Unbehagen der Professionellen gegenüber den alltäglichen Ideologien ehrenamtlich Tätiger abgehoben wurde, dann ist es aber auch gleichzeitig dessen Kennzeichen, daß sich diese starke Reserve in aller Regel sozusagen nur "hinter vorgehaltener Hand" artikuliert und daher oft von den Professionellen überhaupt nur nach intensiven Nachfragen zögernd eingestanden wird. Aber die im Kontrast dazu sozusagen "erlaubten" Ideologisierungen der Professionellen sind dagegen, weil sie gerade im Zuge einer erneuten Wertschätzung von Subsidiarität positiv sanktioniert werden, viel eher von einer schuldbewußten Selbstkritik gegenüber professionellen Standards und einer gleichzeitigen ostentativen Ermunterung der ehrenamtlichen Aktivitätsbereitschaft geprägt. Hier lassen sich dann etwa jene heute oft wiederholten Behauptungen von der "sozialen Nähe" finden, die ehrenamtliche Arbeit gegenüber der "fachlichen Distanz" beruflicher Sozialarbeit auszeichne. Oder es werden die "Menschlichkeit", die "Flexibilität" und die "kreativen Möglichkeiten" dieser Helfensformen gegenüber einer bürokratisch erstarrten und sozial kontrollierenden Dienstleistungsproduktion hervorgehoben. Solche Dissonanzen zwischen einem ständig latent gehaltenen Unbehagen und einem professionellen Selbstzweifel mit gleichzeitiger Selbstaktivitätsemphase scheinen gegenwärtig nicht reduzierbar, geschweige denn auflösbar zu sein - am wenigsten dadurch, daß nun in zunehmendem Maße der Staat sein unumwundenes Interesse für die ehrenamtliche Arbeit erklärt. Vielmehr dürfte dieses Nebeneinander sich widersprechender Orientierungen als unaufgelöste Ambivalenz auch weiterhin die Beziehungen zwischen Professionellen und Ehrenamtlichen prägen, und zwar so lange, wie strukturelle Bedingungen der Sozialarbeit wie Bürokratisierung, Differenzierungen der sozialen Kontrolle und Ausweitung der Verrechtlichung die Ausprägung solcher Ambivalenz immer wieder fördern.

Hinzu kommt aber noch, daß die Realitätsinterpretationen der ehrenamtlichen Mitarbeiter(innen) ja nur zum geringsten Teil allein durch eine stabile, zweiseitige Beziehung zwischen Professionellen und Ehrenamtlichen abgebildet und plausibel gemacht werden können. Klienten, deren Freunde und Angehörige, die ehrenamtlichen Mitarbeiter(innen) und die Professionellen und Administratoren unterliegen alle zusammen in ihren wechselseitigen Situationsdeutungen einer bestimmten Dynamik, die notwendig auch die Formung und Verfestigung alltäglicher Ideologien beeinflussen muß, aber auch wieder von veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bestimmt wird. Das bedeutet konkret, daß in deren Interaktionen bestimmte Situationen der Produktion oder Aktivierung alltäglicher Ideologien besonders förderlich sind - vor allem Konfliktsituationen, die wechselseitige Legitimationsbedürfnisse provozieren, scheinen hier ein charakteristisches Beispiel zu sein. Wo etwa Informationsvorsprünge und vorhandene Wissensbestände der Professionellen in einer solchen Konfliktsituation dem Ehrenamtlichen den berechtigten Eindruck von offener Machtausübung vermitteln, werden alltägliche Ideologien, die vom Ehrenamtlichen ins Feld geführt werden, zum Mittel der Offensive und des Widerstands, mit der er sozusagen "gleichziehen" und damit auch wieder Gleichrangigkeit herstellen will. Hier wird dann auf der Seite der Ehrenamtlichen oft eine "unmittelbare Lebenserfahrung" und womöglich "weibliche Sensibilität" gegen eine rein professionelle Amtskompetenz ausgespielt, die längst die Verbindung mit dem "wirklichen Leben" verloren hätte. Damit wird aber nicht nur eine heute zu Recht immer wieder angeführte Wahrheit über unerwünschte Nebenwirkungen unserer Sozialpolitik ausgesprochen. Es wird auch gleichzeitig, ohne daß dies den Ehrenamtlichen immer bewußt wäre, eine Strategie umgesetzt, mit der man die Professionellen sozusagen am Portepée eines ohnehin von ihnen in der Mehrzahl gehegten Selbstzweifels packen kann, um sich dann, durchaus berechtigterweise, mehr Freiraum zu schaffen. Solche Aspekte eines Drangs nach veränderten Machtverteilungen sind also aufgrund der Umstände, in denen Ehrenamtliche arbeiten, in ihren Handlungsorientierungen, wie sie in alltäglichen Ideologien zu Tage treten, immer notwendig mitenthalten.

Durchaus vergleichbare, wenn auch anders gelagerte Relationen lassen sich aber auch zwischen den ehrenamtlichen Mitarbeitern und ihren Klienten ausmachen. Die gleichen Ehrenamtlichen, die eben noch ihr emotionales Betei-

ligtsein als Überlegenheit gegenüber bürokratisch-versachlichten Helfensformen herausstellten, können überraschend schnell einer bürokratischen Faszination in ihrem Verhältnis zu den Klienten erliegen. Das soll gar nicht einmal so sehr bedeuten, daß sich auch hier wieder Autoritäts- und Abhängigkeitsbeziehungen einstellen, wenn auch Mechanismen der Abgrenzung zwischen "aktiven" und "gesunden" jungen Alten und eher betreuungsbedürftigen, nicht mehr so jungen Alten auch in der Trennung von ehrenamtlich Tätigen und hilfebedürftigen Klientel sichtbar sind. Denn man sollte ja nicht vergessen, daß die meisten der ehrenamtlichen Mitarbeiter(innen) in aller Regel gleichaltrig oder doch nur unwesentlich jünger sind als die zu Unterstützenden in der offenen Altenarbeit, die selbst alle, in der Terminologie der Gerontologie gesprochen, zu der Gruppe der "jungen Alten" gehören. Da mag es naheliegen, daß die Ehrenamtlichen aus ihrer permanenten Hilfsbereitschaft und Belastbarkeit auch eine Bestätigung ihrer eigenen Jugendlichkeit und Aktivität entnehmen, die sie selbst von den Klienten unterscheiden soll. Jedoch meinte "bürokratische Faszination" eher die sicherlich von vielen Beteiligten geteilte Beobachtung, daß sich mit der Zeit in Alteneinrichtungen unter der Hand uneingestandene Amtsverhältnisse einschleichen, die geradezu als "stille Gewalt" wirken können. Vor allem bestimmte Routinetätigkeiten, die gleichwohl offiziösen Charakter haben, wie z.B. das regelmäßige Kaffeeausschenken oder ggf. das Raumaufschließen, werden dann nur noch von ehrenamtlichen Mitarbeitern ausgeführt und werden von diesen wie ein unabkömmlicher Besitzstand eifersüchtig bewacht und gegen scheinbare Angriffe an "außen" mit Ideologisierungen verteidigt. Solche Entwicklungen machen übrigens deutlich, in wie starkem Maße hier durchaus noch ein emotionaler Gehalt dieses Begriffs "Ehrenamt" aufbewahrt, ja wider Erwarten geradezu gehegt wird - ganz im Gegenteil zu den Professionellen, die diesen Begriff doch heute kaum noch benutzen können, ohne sich sofort bemüßigt zu fühlen, sich von der Verwendung eines so veralteten und ideologiebeladenen Begriffs zu distanzieren (vgl. dazu auch zur Geschichte in diesem Band, S. 237 ff.). In solchen Usurpationen quasi offizieller Funktionen wird aber auch erneut die ganze Ungeklärtheit und Unsicherheit der Stellung dieser Mitarbeiter offenbar. Denn nur diese Art von "Amtsanmaßung" scheint den eigenen Handlungen jenen Grad an Autorität und Verbindlichkeit zu verschaffen, um Konflikte lösen zu können und gewährt jenes Maß an Respekt und Anerkennung, das im Grunde von den ehrenamtlich Tätigen so vermißt wird. Es

scheint, daß diese Latenz der Erwartungen an und von seiten der Ehrenamtlichen diese Mitarbeiter geradezu zum Prellbock verschiedenster Strategien und Interessen machen muß - eine Situation, die deren alltägliche Ideologien nur kompensativ verfestigen und verstärken kann und die nur durch immer erneute, intensive Kommunikation zwischen den Beteiligten über deren Motivationsstrukturen verändert werden kann.

8. Dynamik und Struktur alltäglicher Ideologien der ehrenamtlichen Mitarbeiter(innen), wie sie bisher diskutiert wurden, formen aber nicht nur die wechselseitigen Beziehungen zwischen Klienten, Professionellen und Ehrenamtlichen, sondern werden auch, wie bereits zu Beginn des Beitrags angesprochen, von Institutionen wie den Verbänden und dem Staat aufgegriffen und zu eigenen "Ideologien über das Ehrenamt" - so der oben gewählte Begriff - transformiert und verallgemeinert. Beide Ebenen der Ideologien des Ehrenamts haben also insofern eine ihnen gemeinsame Grundlage als die Typisierungen und Simplifizierungen, die für diese "Ideologien über das Ehrenamt" kennzeichnend sind, bestimmte Argumentationsfiguren und Interpretationsmuster der alltäglichen Ideologien enthalten, diese aber zu gleichsam allgemeingültigen Wesensmerkmalen stilisieren und damit bestimmte gesellschaftspolitische Forderungen begründen.

Die im Augenblick sehr aktuelle Diskussion in der Sozialpolitik um eine "neue Mütterlichkeit" und deren Konsequenzen bietet dafür ein geradezu klassisches Beispiel. Gegründet auf die richtige Erkenntnis einer gesellschaftlichen Unterbewertung der Hausarbeit wird aber die Ursache dieser Negativeinschätzung in einer jahrelang sozialpolitisch auch noch abgesicherten Oberorientierung der Frau auf Berufsarbeit gesehen. "Bewußte Mütterlichkeit" muß dann als Stärkung der Werte der familialen Existenz der Frau, als einer ihrer Wesenseigenheiten ohnehin gemäßer Versuch der Neubewertung der Hausarbeit gelten - im Effekt hat die Propagierung dieser Ideologie eine zusätzliche Verdrängung der Frau aus der Berufsarbeit in ohnehin hochgradig angespannter Arbeitsmarktlage zur Folge und kann dann noch die Empfehlung legitimieren, nach "Erfüllung der Familienpflichten" ehrenamtliche, weil der Hausarbeit verwandte Tätigkeiten zu übernehmen und dadurch auf einen ggf. erneuten Berufseintritt zu verzichten.

Diese hier natürlich nur ganz kursorisch angerissene Diskussion zeigt darüber hinaus, daß "Ideologien über das Ehrenamt" heute eine völlig neue gesellschaftspolitische Relevanz als I n d i k a t o r e n , als institutionell zunehmend geförderte I n i t i a t o r e n und als O r i e n t i e r u n g s g r ö ß e n einer prognostizierten "Wende in der Sozialpolitik" genommen haben, die Interesse beanspruchen müssen und daher auch schon ein Kristallisationspunkt der Kontroverse verschiedener sozialpolitischer Lager geworden sind. In ihrer augenblicklich intensiven Verbreitung und Propagierung signalisieren sie die allgemeine Unsicherheit der sozialpolitischen Entwicklung, die Verunsicherung einer Strategie der weiteren Professionalisierung und die Unberechenbarkeit der Ausrichtung künftiger Sozialpolitik. Die von zahlreichen Verbänden, Kommunen und staatlichen Instanzen vermittelten Ideologien gewinnen auf diesem Hintergrund die Funktion von optimistischen Leitvorstellungen, von Motivationsangeboten und neuen Wertvorgaben, die bereits laufende ehrenamtliche Aktivitäten ermöglichen und bestärken, aber auch neue Formen begründen helfen sollen. Denn über solche eher kontinuitätssichernde und d.h., wenn man so will, "konservative" Intentionen hinaus werden in "Ideologien über das Ehrenamt" auch gesellschaftliche Gegenentwürfe angesprochen, deren Konturen heute noch diffus sein mögen, aber doch schon Hinweise auf ihnen gemeinsame zentrale Wertvorstellungen zulassen. Neben dem Komplex der "neuen Mütterlichkeit" werden in solchen Ideologien die wieder erstrebenswerte "soziale Nähe" kleiner Netze und Gemeinschaften, die wiederzugewinnende "Überschaubarkeit" und "Transparenz" sozialer Kommunikation, die gerade im Ehrenamt vermittelte "bedingungslose Hingabe" und "Einfühlung in Leidenserfahrungen" bis hin zum Aufruf einer auf solcher Humanität aufbauender "neuen Gemeinschaftlichkeit" angesprochen, für die das Ehrenamt sozusagen eine erste Keimzelle, wenn nicht das Modell der Mitmenschlichkeit darstellen soll.

Daß diese Vorstellungen konkrete Probleme der eigentlichen ehrenamtlichen Sozialarbeit, wie sie weiter oben ansatzweise diskutiert wurden, weit hinter sich lassen und stattdessen gleichsam "abheben" zur Verklärung der gegenwärtigen Praxis und zu ihrer Verlängerung in zukünftige Gesellschaftszustände, ist erst einmal nicht erstaunlich. Denn sie alle thematisieren Vorgänge einer zunehmenden gesellschaftlichen Entfremdung und Isolation und

damit immer problematischere und widersprüchlichere Mechanismen auf der Ebene der Sozialintegration und setzen dagegen Konzeptionen einer vorgeblich harmonischen Einheit der Gesellschaft auf der Basis wiedergewonnener Interessen an Selbstbeteiligung. Unter der Annahme einer solchen langfristigen Entwicklungsperspektive kann ehrenamtliche Sozialarbeit in der Tat nur eine von mehreren angeblich zukunftsorientierten gesellschaftsgestaltenden Aktivitäten sein. Daß sich solche umgreifenden Konzeptionen auf manche, durchaus stimmige Beobachtungen aus der gegenwärtigen gesellschaftlichen Situation gründen, macht ihren Anspruch, aufgrund dieser Beobachtungen auch zukünftige Tendenzen adäquat einschätzen zu können, wenigstens kritisierbar und davon inhaltlich völlig getrennte Auffassungen, wie etwa die des Deutschen Gewerkschaftsbundes, haben eine Gegenposition dazu auch bereits deutlich bezogen (vgl. Beitrag von BÄCKER in diesem Band, S. 37 ff.)

Aber ideologisch werden diese Vorstellungen vor allem auf dem Hintergrund der ganz konkreten Politikstrategien des Staates und der Kommunen in der gegenwärtigen Sozialpolitik. Zum einen muß, von den Auswirkungen her beurteilt und unabhängig von den womöglich wohlmeinenden Intentionen der "Ideologien" des Ehrenamts, die gesamte gesellschaftlich begründete Notwendigkeit ehrenamtlicher Arbeit als ganz konkrete Frauenpolitik bzw. Reproduktionspolitik erscheinen und dies genau in jenem negativen, jeder Berufsarbeit der Frau feindlichen Sinne, wie dies oben bei der Diskussion des Konzepts der "Mütterlichkeit" angesprochen wurde. Darüber hinaus steht die ideologische Propagierung ehrenamtlicher Arbeit in einem unerquicklichen und offensichtlich mittelfristig kaum auflösbaren Widerspruch: Visionen von einer "neuen Gemeinschaftlichkeit", mit ehrenamtlicher Arbeit als wesentlichem Bestandteil, müssen letztlich völlig verpflichtungslos und unverbindlich sein, weil der Staat bzw. die Kommunen ganz explizit die eigene Rolle darin ja gerade als, wenn irgend möglich, nicht existent, aber doch zumindest minimal definiert haben und damit die volle Verantwortung für das Entstehen dieser neuen "emotionalen Nähe" einer gegebenen oder auch nicht gegebenen Präsenz von Selbstaktivitäten zugeschoben haben. Auf dem Hintergrund dieser Entlastungsstrategie müssen dann Ideologien über das Ehrenamt, vorgetragen von den Institutionen, auch für unvoreingenommene Beobachter, als reine Legitimation von jenen staatlichen bzw. kommunalen Aktivitäten wirken, die im Vergleich dazu sich allerdings recht rege ausnehmen: die des Sparens bzw. des

Streichens von finanziellen Ressourcen. Genau diese Konstellation haben die heute zunehmend häufiger artikulierten Meinungen im Auge, die die ganzen institutionell reproduzierten Ideologien über das Ehrenamt und Selbstaktivierung letztlich für nichts anderes als pure Rechtfertigung der aktuellen Sparpolitik halten und ihnen damit jegliche weiterreichende Vorstellungen absprechen. Und auch aus der historischen Erfahrung heraus ist die untrennbare Verbindung vom Druck nach Kostenersparnis und Rationalisierung sowie einer gleichzeitigen Förderung ehrenamtlicher Arbeit nicht zu übersehen (s. den Beitrag in diesem Band, S. 237 ff., insbes. S. 276-280).

Aber trotzdem wird man eine solche Reduktion der Ideologie auf die einzige Funktion der Legitimation aktueller Sparpolitik nicht vertreten können - hinter diesen Ideologien sind durchaus gesellschaftspolitisch ernstzunehmende Konzeptionen, womöglich bis zu umfassenderen Gesellschaftstheorien, wahrzunehmen und zu diskutieren. Soweit sich überhaupt heute schon in diesem noch recht diffusen und in der Entwicklung befindlichen Feld Gemeinsamkeiten dieser verschiedenen Vorstellungen finden lassen, scheint auch hier die Erwartung einer R a t i o n a l i s i e r u n g s o z i a l p o l i t i s c h e r P r o z e s s e mit der Durchsetzung neuer gesellschaftspolitischer Orientierungen verbunden zu sein. Dieser Typus einer Rationalisierung ist aber nur noch in begrenztem Ausmaße am technokratischen Modell rationaler gesamtgesellschaftlicher Planung mit Kosten-Nutzen-Kalkülen, Entwicklung und Berücksichtigung von Sozialindikatorensystemen u.ä. orientiert - daneben scheint vielmehr die Tendenz hervorzutreten, sozusagen die Suboptimierung bestimmter legitimationsträchtiger Bereiche in der Sozialpolitik und damit soziale Disparitäten, d.h. also Ungleichheit, zu riskieren und gleichzeitig jene vernachlässigten oder unterversorgten Bereiche der Selbstaktivität und der Selbstregulierung zu überantworten. Ideologien des Ehrenamts gewinnen damit die Funktion einer Kompensation durch symbolische Politik, die dazu noch mikropolitische Prozesse einer alltäglichen Ideologieproduktion der ehrenamtlichen Mitarbeiter(innen) aufzugreifen und zu transformieren vermag. Hinzu tritt dann ein weiteres Moment: Ideologien sollen jene Versicherung einer gesellschaftlich sinnvollen Tätigkeit, jenen Grad an Anerkennung, an gesellschaftlichem Statuszuwachs für ehrenamtlich Tätige vermitteln, der diese unbezahlte Laienarbeit zumindest aufrechterhalten hilft, und schließlich zeigen gerade institutionell vermittelte Ideologien, daß auch staatlich

gewährte und abgestützte Selbstaktivierung sich nicht der sozialen Kontrolle solcher Instanzen entziehen sollen, ja auch gar nicht können. Die Produktion von "Ideologien über das Ehrenamt" scheint damit geradezu als notwendiges Korrelat zu solchen Rationalisierungsintentionen der Sozialpolitik zu gehören - diese Ideologien werden Element des Versuchs, eine gesellschaftspolitische Umorientierung zu erreichen.

LITERATURVERZEICHNIS

REDE 1916 "Rede am Sarge von Fräulein E.R. aus M., gestorben den 28. Februar 1916", in: Die Frau 23 (2926), S. 414-416

KICKBUSCH 1978 Ilona Kickbusch, Weibliche Dienstleistungen: Was hat Hausarbeit mit Sozialarbeit zu tun? 2. Sommeruniversität für Frauen - Oktober 1977. Berlin 1978, S. 259-267

KICKBUSCH 1981 Ilona Kickbusch, Die Dame mit der Lampe - Von Müttern, Ehefrauen, Krankenschwestern sowie Hingabe, Liebe, Sorge und viel unbezahlter Arbeit, in: Forum für Medizin und Gesundheitspolitik (1981) 16, S. 9-17

OAKLEY 1978 Ann Oakley, Soziologie der Hausarbeit. Frankfurt/M. 1978

DAS GELD UND DAS EHRENAMT

von Detlef Knopf, Berlin

Ob für dieses Thema zur Zeit ein praktisches Interesse geweckt werden kann, scheint mir recht unsicher. Vermag man doch heutzutage schon als ökonomischer und sozialpolitischer Laie an fünf Fingern abzuzählen, daß für Veränderungen in der Bezahlung ehrenamtlicher Kräfte kaum finanzielle Spielräume bestehen, daß für sie wohl kaum größere Summen als bisher aufgewendet werden könnten. Vielleicht ist aber vorteilhaft, wenn sich an die Auseinandersetzung mit diesem Thema gerade ein ebensolcher Laie macht, dessen Handeln und Denken nicht gänzlich von den Imperativen des ökonomisch-finanziellen Realitätsprinzips in Anspruch genommen worden ist.

Ich beschäftige mich mit dem Verhältnis von Ehrenamt und Geld vor allem auf dem Hintergrund meiner Erfahrungen als Pädagoge und "Bildungsarbeiter". Und ich halte dabei in Erinnerung, daß es gerade die ökonomischen "Realitäten" waren, die in Zeiten der Hochkonjunktur und wirtschaftlichen Prosperität unsere pädagogische Einbildungskraft und unseren Gestaltungswillen besonders stimulierten, während die lang andauernde Krise ein ganz anderer Lehrmeister ist: Rotstifte und achselzuckende Verweise auf die Finanzknappheit haben schon so manches modellhafte Projekt und Arbeitsvorhaben zu Fall gebracht, als richtig und notwendig Erkanntes kurzerhand in die Ecke des Weltfremden und der "Ideologie" manövriert. Wie absurd der Gedanke - auf den man in schwachen Stunden schon mal verfallen kann -, daß die Entdeckung von gewaltigen Erdöllagern im Sauerland zu neuem wirtschaftlichen Aufschwung und in der Folge zu einer Rehabilitierung solcher pädagogischer Modellvorhaben führen könnte!

Solange dieses Wunder auf sich warten läßt, bleibt uns immerhin die Möglichkeit, theoretische Überlegungen anzustellen, etwa zum Verhältnis von Geld und Ehrenamt. Schon die neuerliche Aufmerksamkeit, die ehrenamtliche Tätigkeit findet, ist vermutlich ohne die veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen, den finanziellen - und damit einhergehenden bürokratischen - Druck auf die soziale Arbeit nicht zu erklären. Die Tendenz geht erkennbar in Richtung auf Anstrengungen, eine größere Quantifizier-

barkeit, Nachweisbarkeit, Legitimierbarkeit sozialer Dienste nach Maßgabe wirtschaftlicher Rentabilität und Kosten/Ertrags-Berechnungen zu ermöglichen.

Ehrenamtliche Tätigkeit ist aber in der Vergangenheit - so jedenfalls für die interessierte Öffentlichkeit - von solchen Leistungsnachweisen weitgehend verschont geblieben. In aller Unschuld durfte sie sozial oder religiös motiviert betrieben werden. Daß dieses Engagement weitgehend ohne finanzielles Entgelt auskam, hat stark zu seiner Unberührbarkeit beigetragen, nicht nur hinsichtlich etwaiger Kontrollen unter Rentabilitätsgesichtspunkten, sondern m.E. auch unter fachlichen Aspekten.

Ehrenamt statt Gelderwerb

Ehrenamtliche Tätigkeit scheint auf den ersten Blick einem ganz anderem Bereich zuzugehören als dem des Erwerbs- und Profitstrebens. Seine Zeit und Arbeitskraft für ein Engagement am Nächsten ganz ohne finanzielle Absichten und Hintergedanken zur Verfügung zu stellen, in den Dienst einer guten Sache also, ist in unserer Welt so ungewöhnlich geworden, daß es allein schon durch den Kontrast zu jener Sphäre des Gelderwerbs eine besondere Lauterkeit belegt und positive Wertschätzung bezieht. Allerdings gehört vermutlich dieser Kontrast ganz besonders zu den Konstitutionsbedingungen ehrenamtlicher Arbeit. Geld und Ehrenamt hängen insofern mittelbar auf eine sehr enge Weise zusammen, weil sich letzteres erst aus einer klaren Absetzung und Distanzierung von ersterem ergibt. Zwar können Charakterisierungen von ehrenamtlicher Tätigkeit sehr viele gute und rechtschaffene Motivationen angeführt werden: Aber würden sie nicht allesamt stark entwertet, wenn ihnen beigefügt werden müßte: "bezahlt", "gegen Geld"?

Hier klingt - wie auch im Begriff Ehrenamt - eine Tradition nach, die früher in der Armenpflege wohlbegüterter Bürgerfrauen ihren Ausdruck fand. In der einschlägigen, auf ein überwiegend weibliches Publikum zielenden Regenbogenpresse wird eine entsprechende Ideologie nach wie vor massiv verbreitet.(Über die persische Ex-"Kaiserin" Farah wurde berichtet, sie habe ein von ihr sehr geliebtes Schmuckstück versetzt, um einer armen Bäuerin zu helfen.)

Von Verantwortlichen der kirchlichen Altenhilfe ist mir sehr häufig gesagt worden, daß eine deutlich höhere Entschädigung in ihrer Trägerschaft ehrenamtlich tätiger Kräfte zerstörerischen Einfluß auf deren Motivationsgefüge haben würde. Das mag stimmen. Sicher ist der Einfluß auf das Organisationsgefüge.

Es liegt auf der Hand, daß - wenn Ehrenamt und Geld sich wie Licht und Dunkelheit voneinander unterscheiden, zugleich aber auch wechselseitig definieren - jede Betrachtung, die ehrenamtliche Arbeit nur von ihrem Inhalt und ihrer Motivation her betrachtet, zu kurz greift. Ehrenamtliche Tätigkeit ist also nicht nur sozial engagiert, sinnvoll, hilfreich etc., sondern auch finanzell günstig, erspart Kosten für teuere hauptamtliche oder professionelle Arbeit. A u c h dadurch ist sie auf die etablierte Organisation sozialer Dienste bezogen, in sie eingebaut mit überwiegend konservativer Wirkung. Solange bestimmte Bereiche sozialer Arbeit von ehrenamtlichen Kräften abgedeckt werden können, werden in der Regel auch finanzielle Erwägungen dazu führen, daß der Status quo beibehalten wird. Innovationsbestrebungen haben mit dem Beharrungsvermögen der sozialen Institutionen u.a. deshalb zu rechnen, weil die relative Kostenneutralität des ehrenamtlichen Dienstes zu deren Stabilisierung beiträgt. Dieses gilt unter funktionalen Gesichtspunkten: Ziele und Intentionen der Ehrenamtlichen selbst mögen gänzlich andere sein. Außerdem: Nicht jede Innovation ist ja sinnvoll.

Im Sog des Tauschprinzips

In der Praxis werden Ehrenamtlichen zumeist gewisse Aufwandsentschädigungen gezahlt, die deutlich unter den Honorarsätzen zum Beispiel der Erwachsenenbildung liegen. Sie sind nicht bezogen auf konkrete, zeitlich exakt erfaßte und überprüfte verausgabte Arbeitsstunden, sondern werden oft pauschal monatlich oder vierteljährlich erstattet. Von bestimmten sachlichen Auslagen abgesehen, die die ehrenamtlichen Kräfte in der Regel gegen Vorlage von Belegen ersetzt bekommen, werden ihnen Geldbeträge seitens der Träger im Wissen darum ausgehändigt, daß eine präzise Aufrechnung der tatsächlich geleisteten Arbeit unpassend und sachfremd wäre und für die Höhe der jeweils zu zahlenden Geldsumme nahezu ohne Belang.

Ehrenamtliche Tätigkeit wird so aus dem Bereich der Erwerbswirtschaft, wo verausgabte Arbeitskraft bezogen wird auf eine - wie auch immer konkret bestimmte - Norm durchschnittlich benötigter Arbeitszeit und durchschnittlich zu erbringender Leistung herausgehalten. Lohnabhängige Arbeit - so weiß man seit den Analysen der ökonomischen Klassiker - wird geleistet im Tausch gegen Geldbeträge, die die Reproduktion der Arbeitskraft gewährleisten sollen. Geld ist das allgemeine Äquivalent, das den Wert einer Ware - auch der Arbeitskraft - auszudrücken vermag. Der Verkauf der Arbeitskraft gegen Geld setzt die Quantifizierbarkeit, Meßbarkeit, Vergleichbarkeit der Arbeitstätigkeiten voraus. Arbeit wird reduzierbar auf ein abstraktes Maß, das tendenziell von dem konkreten Inhalt der Tätigkeit unabhängig ist. Geld wirkt wie ein Gleichmacher, der die Aufmerksamkeit von der konkreten Nützlichkeit und Gestalt der Arbeit abzieht.

Ohne dies hier weiter ausführen zu können, läßt sich doch feststellen, daß auch weite Bereiche der nicht-industriellen Arbeit, d.h. auch die Arbeit im sozialen Feld, ähnlichen Bestimmungen unterliegen, sofern sie als Lohnarbeit betrieben wird. (Für die Lehrerarbeit ist dies ausführlich untersucht worden.)

Es gehört zu den Standardformeln der Gesellschaftskritik, daß die Organisation der Arbeit als Lohnarbeit zu einer tendenziell notwendigen Gleichgültigkeit gegenüber dem konkreten Inhalt der Tätigkeit führt, zu einer mehr und mehr entfremdeten und abstrakten Verausgabung von Arbeitskraft in der laut Arbeitsvertrag festgelegten Zeit. Die landläufige Klage über das Schwinden einer beruflichen Ethik ("Beruf als Berufung") und das Oberhandnehmen der sogenannten Job-Einstellung trifft nicht den Kern und verkennt die ökonomische Eigendynamik dieses Verhältnisses, ist aber durchaus im Zusammenhang zu sehen.

Bekanntlich wird zu den positiven Eigenschaften der ehrenamtlichen Kräfte deren "Idealismus", ihr Engagement auch außerhalb der offiziellen Dienstzeiten, gezählt. Die hauptamtliche Arbeit dagegen drohe durch die beständige Verrechtlichung und Formalisierung immer mehr zu einer unpersönlichen Routinetätigkeit zu werden. Manchmal wird zur Illustrierung dieser These das Bild vom Supermarkt im Vergleich zu den Tante-Emma-Läden herangezogen. Durch den intimeren, hautnaheren Kontakt, den der Ehrenamtliche zu den

Klienten aufzubauen in der Lage ist, sei ehrenamtlicher Dienst für die Erhaltung und Weiterentwicklung der sozialen Arbeit ganz unverzichtbar. Ich habe keine Zweifel, daß diese Charakterisierung in den Grundzügen zutrifft. Indes scheint die Lage doch um einiges komplizierter, als es das Bild suggeriert: zu sehr schreibt es bisherige Entwicklungen als quasi natürliche fest. Der Trend zur Entpersönlichung und Bürokratisierung der sozialen Arbeit ist zwar unverkennbar, aber es gibt auch Gegentendenzen, vor allem dort, wo die Notwendigkeiten der praktischen Arbeit ein persönliches Eingehen auf die Klienten erzwingen.

Außerdem weisen auch sehr viele Tätigkeitsbereiche im ehrenamtlichen Dienst Merkmale einer standardisierten, routinehaften Arbeit auf, die zu dem so positiv gezeichneten Bild gar nicht passen wollen. Es ist sehr fraglich, ob die nahegelegte "Arbeitsteilung" - Ehrenamtliche für die Arbeit mit Herz, Hauptamtliche für die sachlichen Notwendigkeiten - für die Fortentwicklung der sozialen Arbeit günstig sein kann. Wie dem auch sei: In keinem Fall kann man eine Wasserscheide zwischen ehrenamtlicher und hauptamtlicher Arbeit in dem Sinne behaupten, daß sich hier zwei wesensmäßig grundsätzlich unterschiedene Tätigkeitsqualitäten gegenüberstünden.

Relevante Unterschiede ergeben sich m.E. vielmehr vor allem daraus, daß beide in jeweils sehr unterschiedlicher Weise in das Gesamtsystem der sozialen Arbeit eingebunden sind, daß die Verantwortlichkeiten und Handlungsbefugnisse unterschiedlich geregelt sind etc. Und ein nicht zu übersehender Faktor ist dabei sicherlich die Form der Entlohnung bzw. Nicht-Entlohnung. Dieses wird besonders augenfällig, wenn man ehrenamtliche mit freiwilliger Arbeit in nicht-staatlichen oder -verbandlichen Initiativen oder Nachbarschaftskreisen vergleicht. Obwohl letztere fast ausnahmslos das jeweilige Engagement auch nicht finanziell honorieren können, ist bei ihnen der Handlungsspielraum in der Regel deutlich größer, müssen Kompetenzen und Verantwortlichkeiten interaktiv ausgehandelt werden und liegen nicht bereits vorher im Sinne eines institutionellen Arrangements fest. I n n e r h a l b des etablierten Systems der sozialen Arbeit gibt zumeist bereits der Status als Gehaltsempfänger oder nicht regelmäßig honorierte Arbeitskraft Auskunft darüber, wie der Handlungsspielraum bemessen ist. (Ehrenamtliche Tätigkeiten in Vereinsvorständen u.ä. sollen hier einmal unberücksichtigt bleiben.)

Was wäre, wenn ...?

Ehrenamtliche Arbeit wird natürlich nicht allein durch ihren Trägerbezug definiert. Die geringe sachliche Entscheidungsbefugnis Ehrenamtlicher geht oft einher mit einem nicht zu unterschätzenden Einfluß im direkten Kontakt mit den Klienten der sozialen Arbeit. Die "kommunikativen Milieus", in denen sie tätig sind, können sehr reich und komplex sein: In der Altenarbeit spielt der ehrenamtliche Helfer oft eine zentrale Rolle zum Beispiel im Leben einer Freizeitstätte. Daß er diese Rolle als nicht-angestellte, finanziell nur geringfügig entschädigte Kraft ausübt, ist von großer Bedeutung für die Qualität der Beziehungen zu den - um im Beispiel zu bleiben - Besuchern.
Zwar werden den Ehrenamtlichen bestimmte Einflußmöglichkeiten und Kompetenzen aufgrund der "heißen Drähte" zu den Trägern zugeschrieben und zumeist auch zugestanden; andererseits kann man sie als Besucher aber keinesfalls so behandeln, als hätte man es mit einem hauptamtlichen, festangestellten Mitarbeiter der tragenden Institution zu tun. Bestimmt Leistungen lassen sich nicht durch den Verweis darauf, daß "sie ja dafür bezahlt werden", einklagen. In gewisser Weise muß man sich darauf einstellen, daß die ehrenamtlichen Mitarbeiter weniger als Funktonsträger als vielmehr als konkrete Person auftreten. Der Besucher ist sozusagen unmittelbar mit der Motivation und den - fast immer - hochzuschätzenden Beweggründen für das Tätigwerden dieser Person konfrontiert.

Die Reaktionen auf diese Situation sind vermutlich keineswegs eindeutig, das subjektive Erleben und Verarbeiten ebensowenig. Denn in einer Welt, in der nahezu alles käuflich ist oder für Geld geleistet wird, stellt ein unbezahltes, freiwilliges Engagement eine bemerkenswerte Ausnahme dar. In einem bestimmten Maß immunisiert dies gegen Vorwürfe, Kritik und penetrante Forderungen. (Daß Ehrenamtliche manchmal gerade darüber klagen, mit solchen Verhaltensweisen konfrontiert zu werden, liegt zum Teil sicher daran, daß die Klienten das verbleibende Rollenhafte, die tatsächlichen Zwänge ehrenamtlicher Tätigkeit, gern übersehen und nun die "Person" für alle möglichen "Mißstände" verantwortlich machen wollen.)

Es soll gelegentlich vorkommen, daß Ehrenamtliche selbst darauf bestehen, daß die allgemeine Wertschätzung eines unbezahlten sozialen Engagements

ihnen gegenüber - natürlich nicht in barer Münze ausgezahlt, sondern interaktiv ausgedrückt wird. Daß mit dem Image des Ehrenamtlichen auch taktisch operiert werden kann, zeigt das Beispiel von einigen Honorarkräften in einem Modellprojekt, die gegenüber den Adressaten teilweise verschwiegen haben, daß sie für ihre Arbeit Geld erhielten, um einen "persönlicheren" Kontakt zu ihnen herstellen zu können. Geld zu erhalten wäre - so war wohl die Vermutung - ein Eingeständnis der "Sachlichkeit" der Beziehung gewesen. Bei diesem taktischen Manöver - das gerade aus sachlichen, nicht nur aus moralischen Gründen höchst zweifelhaft ist - begibt man sich allerdings der nicht zu unterschätzenden positiven Möglichkeiten, die sich aus einem Hinweis auf die für die Tätigkeit erhaltenen Honorare ergeben könnten: Eine Versachlichung der Beziehung zwischen Klienten und Mitarbeitern ist ja auch im Bereich der ehrenamtlichen Dienste oft sehr sinnvoll. Zum Beispiel lassen sich diverse Verstrickungen in Beziehungsfallen (Schuldgefühle, klammernde Dankbarkeitsbezeugungen etc.) dadurch entschieden besser bearbeiten. Gerade auf diesem Gebiet werden Ehrenamtliche häufig von ihren jeweiligen Trägern im Stich gelassen.

Hier liegt m.E. ein wesentlicher Ansatzpunkt eines Plädoyers für eine bessere Honorierung ehrenamtlicher Mitarbeiter. Wenn diese in ihr Selbstverständnis zusätzlich aufnehmen könnten: "Ich tue die Arbeit a u c h für Geld", würde das vielleicht helfen, einer ungesunden Überhöhung anderer Motivationen entgegenzuwirken und nützliche Reflexionsprozesse in Gang zu setzen. Als "ungesund" empfinde ich jede Auslegung der eigenen Motivationen (religiöse, soziale, politische etc.) die verkennt, daß soziale Arbeit immer auch instrumentelle, kalt-sachliche, künstliche Dimensionen enthält. An diese würde gewiß in den meisten Fällen die Tatsache erinnern, daß man für seine Arbeit Geld bekommt. Eine sachlich sinnvolle Intimität oder einen fachlich nützlichen persönlichen Charakter bekommt eine Beziehung in der sozialen Arbeit nur dann, wenn sie sich strikt in Erinnerung hält, daß es sich n i c h t um eine intime, familiäre Beziehung handelt und daß in ihr nicht dieselben kommunikativen Standards und Verpflichtungen zum Beispiel hinsichtlich Offenheit, Direktheit, Verbindlichkeit etc. gültig sind. Die kunstvolle Ausbalancierung zwischen Intimität und Sachlichkeit ist gewiß eine entscheidende Voraussetzung für emanzipatorische Sozialarbeit.

Die ehrenamtliche Tätigkeit weckt Hoffnungen auf eine Arbeit mit anderen Menschen um der guten Sache oder der Person willen. In ihr lebt ein Stück Erwartung auf nicht entfremdete Beziehungen. Es gibt immer weniger gesellschaftliche Bereiche, in denen man solche Hoffnungen realistischerweise hegen kann. Eine deutlich höhere Honorierung der Ehrenamtlichen könnte diese Perspektive vielleicht weiter verstellen. Sie würde vermutlich eine stärkere Quantifizierung, Kontrolle, zeitliche Erfassung und Zerstückelung ihrer Arbeit nach sich ziehen.

Andererseits war und ist ehrenamtliche Tätigkeit aber auch keine Verkörperung des ursprünglich anarchistischen Prinzips der gegenseitigen Hilfe, der solidarischen Kooperation. Sie ist vielmehr eingebaut in ein System sozialer Arbeit, daß - sehr knapp gesagt - auch Kontroll-, Integrations- und Ordnungsaufgaben zu erfüllen hat. Wenn diese im Dienste der Institutionen übernommen werden müssen, sollten entsprechende Arbeitsleistungen m.E. auch bezahlt werden. Anders ist es bei relativ autonom arbeitenden Gruppen von Ehrenamtlichen - oder diese besser genannt: Freiwillige, die ihre Aufgaben mehr oder weniger in eigener Regie bestimmen und erledigen. Vermutlich könnten für Projekte dieser Art andere Mitarbeiter gewonnen werden als für die herkömmliche ehrenamtliche Tätigkeit.

Unter diesen Gesichtspunkten muß allerdings die heutige Praxis der Bezahlung Ehrenamtlicher noch einmal betrachtet werden. Erste Erfahrungen haben gezeigt (KNOPF 1981), daß eine höhere Honorierung dazu beitragen kann, andere, für neue sozialpädagogische Aufgaben interessante Personen als Ehrenamtliche zu gewinnen. Sie sind u.a. eher bereit, sinnvollen Ansprüchen z.B. an ihre Fortbildungsbereitschaft zu genügen, ihre Arbeitshaltungen und -weisen kritisch hinterfragen zu lassen, mit neuen Organisationsformen zu experimentieren. Dies ist zunächst einmal eine empirische Erfahrung, die auf relativ schmaler Basis noch keine weitergehenden Schlußfolgerungen erlaubt. Man wird wohl kaum annehmen können, daß die höhere Honorierung allein oder auch nur vor allem ausschlaggebend war. Sicherlich werden sich die genannten Einstellungen und Haltungen auch bei Ehrenamtlichen finden lassen, die wie üblich bezahlt werden. Andererseits wurden durch die Projekterfahrungen jene Unkenrufe von Trägervertretern als Ideologie entlarvt, die eine als solche erkennbare Bezahlung von Ehrenamtlichen bereits wie einen Sündenfall beurteilt wissen wollten und den Ruin ehren-

amtlicher Tätigkeit insgesamt voraussagten. Und daß Ehrenamtliche, die für ihre Arbeit Geld annehmen, eine "materialistisch" getrübte Motivation mitbringen oder gar nur noch dem Lockruf des Goldes folgen, kann auch nicht behauptet werden.

Ambivalenzen

Es ist schwer, das Thema mit eindeutigen Einschätzungen und Vorschlägen (hier) abzuschließen. Ich nehme die Sorgen derjenigen ernst, die bedauern, daß mehr und mehr gesellschaftliche Tätigkeitsbereiche nach den Prinzipien instrumenteller Vernunft reorganisiert und letztendlich technokratisch überformt werden. Die Bezahlung von Menschen für kommunikative und soziale "Dienstleistungen" ist ein Ausdruck von Entfremdung, aber das ist bereits über die Notwendigkeit zu sagen, daß solche Maßnahmen überhaupt künstlich geschaffen werden müssen. Ein Großteil der Tätigkeiten ehrenamtlicher Kräfte kann als eine nachträgliche Reparaturarbeit an den Folgeerscheinungen einer gesellschaftlichen Entfremdung angesehen werden, die teilweise auch von den Institutionen der Altenhilfe miterzeugt wird. Die Bezahlung solcher Tätigkeiten würde die Entfremdung einmal mehr zum Ausdruck bringen, sie wäre aber nicht ihre Ursache.

Ganz entscheidend wird sein, das Thema Geld aus der Tabuzone, in der es im Zusammenhang mit dem Ehrenamt steht, herauszuholen. Ich meine das ganz konkret: Bereits Tätige oder potentielle Interessenten sollten sich untereinander möglichst offen darüber verständigen, ob sie mit der Honorierung ihrer Arbeit zufrieden sind bzw. ob der von den jeweiligen Trägern angebotene Betrag ihren Vorstellungen entspricht. Dabei sollten sie sich die Freiheit nehmen, unter zeitweiser Vernachlässigung der üblichen Rücksichtnahmen auf die knappen Mittel der Träger ihre eigene Situation zu überdenken. Wie sie mit den Konsequenzen ihrer Überlegungen dann umgehen, welche Art von Kompromissen sie schließen etc., ist zunächst zweitrangig und ohnehin nur unter Berücksichtigung der konkreten örtlichen Verhältnisse zu entscheiden.

Es kann für die Entwicklung der sozialen Arbeit bedeutsam sein, daß sich

künftig vermehrt auch solche Menschen für ein freiwilliges soziales Engagement interessieren, die von Hause aus nicht das Privileg mitbringen, auf eine zumindest teilweise Bezahlung ihrer geopferten Zeit zu verzichten. Eine sinnvolle Beschäftigung in Verbindung mit einer gewissen Verdienstmöglichkeit könnte für sehr viele Menschen reizvoll sein, die über Freizeit verfügen und beispielsweise gern mit anderen zusammen sind. Dem Bereich der ehrenamtlichen Tätigkeit kommt ja eine Sonderstellung zu, weil er keine besonderen fachlichen und professionellen Eingangsvoraussetzungen stellt. Gerade er sollte geeigneten Personen nicht verschlossen sein, die es sich finanziell nicht erlauben können, ohne eine gewisse Entschädigung zu arbeiten.

Am Ende steht also doch ein Plädoyer für eine insgeamt höhere, vielleicht intern nach den Bedürfnissen und dem Bedarf der Ehrenamtlichen - und nicht unbedingt nach der Art der Tätigkeit! - differenzierte Honorierung. Die Eingangsbemerkungen sind aber nicht vergessen: Es ist unrealistisch. Noch schlimmer: Hoffentlich wird es nicht dadurch realisiert, daß man hauptamtlichen Mitarbeitern die Stellen streicht, um ihre Arbeit durch ehrenamtliche zu ersetzen.

Literaturverzeichnis

KNOPF 1981 Detlef Knopf: Verstehen, anknüpfen, entwickeln: Animatorische Bildungsarbeit mit sozial- und bildungsbenachteiligten älteren Menschen; hrsg. v. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Schriftenreihe Bildungsplanung, Bd. 37. München 1981

FRAUEN UND EHRENAMTLICHE SOZIALARBEIT IN DER ALTENHILFE

von Birgit Cramon-Daiber, Frankfurt

Bei der Beschäftigung mit Alternsforschung und speziell mit der Situation von Frauen im Alternsprozeß bin ich quasi nebenbei mit der Tatsache konfrontiert worden, daß in den ehrenamtlichen Bereichen der Altenhilfe weitgehend Frauen engagiert sind, die selbst am Beginn oder bereits mitten in der dritten Lebensphase stehen. Um Mißverständnissen vorzubeugen: wenn ich hier von ehrenamtlicher Tätigkeit in der Altenhilfe spreche, so meine ich zunächst eine praktizierte soziale Tätigkeit - und nicht die Übernahme von Funktionen im Rahmen von Organisationen und Verbänden. Hier nämlich, wo es um ehrenamtliche Funktionen geht, finden wir durchaus auch Männer. Die praktische soziale Tätigkeit hingegen wird - wie gesagt - weitgehend von Frauen ausgeübt. Wie weit dies geht, läßt sich nicht feststellen, denn Zahlen oder gar aussagefähige Untersuchungen hierüber gibt es nicht. Dies erscheint mir bemerkenswert.

In einer Umfrage des Deutschen Frauenrates über ehrenamtliche Tätigkeit von Frauen in den Mitgliedsverbänden dieser Organisation - die sich allerdings nur nachrangig auf praktische soziale Tätigkeit und nicht auf den Arbeitsbereich Altenhilfe bezieht - wird festgestellt, daß bei der Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit der Wunsch, sich an der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens aktiv zu beteiligen, an erster Stelle steht. Frauen, die Kinder haben, nennen an zweiter Stelle den Wunsch, sich persönlich weiterentwickeln zu wollen. Das Bedürfnis, anderen Menschen helfen zu wollen und sich für die Interessen anderer einzusetzen, wird von zwei Dritteln aller Befragten hervorgehoben. Zugleich ergibt diese Umfrage, daß die dort befragten, ehrenamtlich tätigen Frauen überwiegend der Mittelschicht angehören und überproportional viele Frauen im Alter zwischen 40 und 60 Jahren vertreten sind (KLEEMANN 1977).

Für die ehrenamtliche Sozialarbeit in der Altenhilfe würde eine solche Befragung sicher etwas anders aussehen, denn hier steht nicht die Übernahme ehrenamtlicher Funktionen, sondern die praktische soziale Tätigkeit im Vordergrund. Auch dürfte die altersmäßige Verteilung hier noch etwas nach oben

verschoben sein. Würde man zudem solche pauschalen und eher nichtssagenden Formulierungen wie "aktive Beteiligung an der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens" oder "das Bedürnis, anderen Menschen zu helfen" weglassen und genauer nach Motivation und Lebenssituation der ehrenamtlich tätigen Frauen fragen, so dürfte m.E. auch hier ein ganz anderes Bild entstehen. Da ich mich somit auf keine Untersuchung beziehen kann, muß ich mich im folgenden weitgehend auf meine Problemkenntnis und meine Erfahrung in der Bildungs- und Fortbildungsarbeit mit Frauen im höheren Lebensalter stützen. Im Zentrum steht für mich dabei die Frage, wie die Trennung zwischen ehrenamtlichem Engagement und der Entwicklung der eigenen Alternsperspektive für Frauen bearbeitbar sein könnte.

In der Fortbildungsarbeit ist mir immer wieder aufgefallen, daß Kurse als "Fortbildung für ehrenamtliche Mitarbeiter" angeboten werden. Wer dann daran teilnimmt, sind Frauen. Ab und zu einmal ein Mann, meistens ist er Funktionär, kaum jemals einer, der im ehrenamtlichen sozialen Dienst in der Altenhilfe tätig ist.

Warum wird dann "Fortbildung für ehrenamtliche Mitarbeiter" angeboten? Wenn ich Teilnehmerinnen frage, antworten sie mir: "Naja, wir wollen nicht kleinlich sein - sollten denn die wenigen Männer, die daran teilnehmen, gar als Mitarbeiterinnen angesprochen werden? Wir wollen an solchen Minimalpünktchen nicht herumstreiten, das bringt nichts und außerdem geht es doch um viel wichtigere Dinge."

Ich gestatte mir, bei diesem Minimalpünktchen noch zu verbleiben, bevor ich zu den wichtigeren Dingen komme:

Frauen gelangen aus einer ganz spezifischen Motivation zur ehrenamtlichen sozialen Arbeit. Nicht nur ist die Entwicklung sozialer Tätigkeit insgesamt historisch ein Stück Frauengeschichte, die Motivation zur ehrenamtlichen sozialen Tätigkeit ist auch heute noch eng verbunden mit weiblicher Lebenserfahrung insgesamt und mit der Erfahrung von Familienarbeit speziell. Der Zusammenhang von unbezahlter Liebesarbeit (Familienarbeit) im Haus und ehrenamtlicher sozialer Arbeit außer Haus liegt auf der Hand (vgl. den Beitrag von IRIS BOCHSENSCHOTZ in diesem Band): für ihren so gepriesenen Dienst

an den Nächsten - sei es die eigene Familie, seien es alte Menschen - können Frauen in dieser Gesellschaft, in der alles einen Preis hat, keinen Lohn erwarten, noch nicht einmal ein Recht auf soziale Sicherung.
Es gibt sie immer noch, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern. Frauen sind immer noch für Erziehungs- und Familienarbeit zuständig, auch wenn sie zusätzlich einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

Und somit gibt es auch eine unterschiedliche soziale Erfahrung von Frauen und Männern. Es gibt sie immer noch, die zwei getrennten Welten, auch wenn viele Frauen heute zu Pendlerinnen zwischen beiden geworden sind. Gerade in die ehrenamtliche soziale Arbeit von Frauen wirkt die eine, die gesellschaftlich eher mißachtete Frauenwelt, sehr stark hinein: in der ehrenamtlichen sozialen Arbeit wenden Frauen Fähigkeiten und Kompetenzen in einem gesellschaftlich sehr notwendigen Sinne an, die sie in der Familienarbeit erworben haben. Diese Tatsache als einen Unterschied zwischen Frauen und Männern wahrzunehmen und sie im Sinne des Selbstbewußtseins von Frauen zu würdigen ist eine Sache. Eine andere ist es, diesen Unterschied wegzustecken, das Ganze zu neutralisieren, vielleicht auch in der Hoffnung "wir wollen doch alle gleich sein".

Ich meine, es ist nicht nur notwendig sondern auch hochinteressant, genau hinzusehen, was Frauen tun und was Männer tun - gerade dann, wenn der Unterschied nicht nur ganz wertneutral zu begreifen ist, sondern wenn die einen etwas tun, während die anderen darüber bestimmen, was, wie und wozu getan wird: Ich meine da z.B. die hierarchische Aufspaltung zwischen denen, die ehrenamtliche Sozialarbeit leisten und denen, die als Funktionsträger in Organisationen und Verbänden das Sagen haben. Frauen müssen sich fragen, wofür sie sich hergeben, wenn sie ehrenamtliche Sozialarbeit leisten. Frauen müssen sich auch fragen, welches Selbstbewußtsein als Frauen sie sich in ihrer Arbeit zutrauen mögen.

Doch nun zu den wichtigeren Punkten.
Warum leisten Frauen ehrenamtliche soziale Arbeit in der Altenhilfe? In vielen Gesprächen, die ich mit Frauen geführt habe, kam zum Ausdruck, daß gerade für Frauen, die diese Arbeit in der dritten Lebensphase angefangen

haben, am Beginn häufig eine persönliche Krise stand. Sei es, daß der Tod des Partners zu verarbeiten war, sei es, daß das Haus leer geworden war, weil die Kinder ihre eigenen Wege gingen - oder sei es, daß im beruflichen Bereich nichts mehr vorwärts, sondern alles nur noch rückwärts ging, oder die Pensionierung stattfand. Die Krise, aus der heraus viele Frauen zur ehrenamtlichen Sozialarbeit fanden, hat ganz unterschiedliche Ursachen, auch ihre existentielle Heftigkeit mag unterschiedlich sein, aber der Schritt zum sozialen Engagement ist in vielen Fällen ein Schritt der aktiven Verarbeitung einer Krise. Die Frauen sagen, daß sie diesen Schritt bewußt gemacht haben, um sich selbst aus der Grübelei und der Gefahr der Depression herauszuhelfen.

Neben dem traditionellen Selbstverständnis in der bürgerlichen Mittelschicht, wo ehrenamtliches soziales Engagement als ein anerkannter Beitrag von Frauen zum Gemeinwohl gilt, gibt es also im individuellen Zugang zur ehrenamtlichen Sozialarbeit in der Altenhilfe für Frauen in der dritten Lebensphase offensichtlich ein Moment der Krisenbearbeitung. Dabei sind mir zwei Dinge aufgefallen:

- daß Frauen ehrenamtliche Sozialarbeit zu Beginn als eine Art Selbsthilfe begreifen, und
- daß sie selbst diesen Zusammenhang zwischen Lebenskrise und sozialem Engagement offen formulieren.

Allerdings wird der Selbsthilfecharakter in der ehrenamtlichen Arbeit dann wieder ausgeblendet. Bevor ich mich dieser Frage intensiver zuwende, will ich zunächst ein paar Punkte dazu zusammentragen, welche positiven Möglichkeiten ehrenamtliche Sozialarbeit - zumindest subjektiv - eröffnet:

Das Engagement ist freiwillig und dies beinhaltet, daß man selbst mit darüber bestimmen kann, welchen Umfang und welche Intensität die Arbeit annimmt. Wenn eine Aufgabe zu aufwendig wird, so kann man sie - zumindest theoretisch - abgeben, ohne damit als unfähig abgestempelt zu werden. Ehrenamtliche Sozialarbeit vermittelt Ansehen im eigenen sozialen Umfeld, man wird als tätiger, seine Gemeinschaftsverpflichtungen erfüllender, guter Mensch angesehen. Bestätigung gibt auch die Arbeit selbst: die Menschen, denen man hilft, reagieren oft mit Anerkennung und Dankbarkeit.

Zugleich finden in der Arbeit Kompetenzen und Fähigkeiten Anwendung, die - wie bereits eingangs erwähnt - aus der (Familien-)Arbeits- und Lebenserfahrung resultieren. Hausarbeiterisches Können sind in den sozialen Hilfsdiensten ebenso wie bei der Organisation von Altenclubs gefragt. Die unschätzbare Fähigkeit von Frauen, Hilfeleistung da, wo sie gebraucht wird, ohne große tönende Worte und unprätentiös zu geben und zu wissen, daß es viel häufiger die kleinen Alltagsdinge sind, die mit Improvisationstalent und Phantasie gelöst sein wollen, als daß es aufwendiger Planungen bedürfte, ist ebenfalls gefragt. Die eigene Lebenserfahrung, die eigenen Bewältigungsstrategien schwieriger Situationen, der sogenannte gesunde Menschenverstand und auch das eigene soziale Ethos sind wichtig in der Kommunikation mit den Menschen, denen da geholfen werden soll. Auf diese Weise erfahren Frauen eine spürbare Anerkennung und auch Aufwertung ihrer ansonsten - innerhalb der Gesellschaft und bisweilen auch innerhalb der Familie - eher mißachteten sozialen Kompetenz.

Schließlich bietet die Mitarbeit in einer Organisation auch die Möglichkeit, neue Kontakte zu Menschen zu knüpfen, die vielleicht ähnliche Interessen - jenseits des sozialen Engagements - haben. Und, gerade für Frauen in der dritten Lebensphase ist das ehrenamtliche Engagement bisweilen auch der Ausweis gegenüber den eigenen Kindern und dem eigenen Mann, daß sie noch etwas mit ihrem Leben anfangen und ihnen nicht zur Last fallen. Damit mag auch die Angst der Kinder, Mutter könne ihnen vielleicht durch ihre Einsamkeit zu viele Schuldgefühle bereiten, bestens zu besänftigen sein.
Soweit einige der Möglichkeiten, die eine ehrenamtliche Sozialarbeit in der Altenhilfe Frauen in der dritten Lebensphase eröffnen könnte.

Nun zu den Schwierigkeiten:
Ehrenamtliche Sozialarbeit stellt für Frauen eine Möglichkeit dar, die Schwierigkeiten und Krisen, die Teil des eigenen Alternsprozesses sind, zu kompensieren - nicht sie zu lösen. Zu kompensieren, weil die Erfahrung der Krise zwar Ausgangspunkt für das Engagement ist, in der Arbeit selbst jedoch die Bearbeitung der eigenen Probleme ausgeklammert ist. Eine eher typische lebenszyklische Krise wird zumindest zum Teil abgedrängt, und so kann auch das positive Moment jeder Krise eine Aufforderung an uns

sein, uns zu verändern, zu wachsen, nicht recht wirksam werden. Insofern kann die ehrenamtliche Sozialarbeit nur wenig dazu beitragen, den Alternsprozeß von Frauen positiv zu beeinflussen. Gerade bei einem Engagement in der Altenhilfe erfahren Frauen was es heißt, aufgrund von alternsbedingten Hemmnissen das eigene Leben nicht mehr völlig selbständig bewältigen zu können: Hilfsbedürftigkeit an einzelnen Punkten steigert sich rasch zur Hilflosigkeit, nicht weil dies ein automatischer und quasi natürlicher Prozeß ist, sondern weil das gesamte System der Altenhilfe bei uns kein den individuellen Bedürfnissen angepaßtes Service-System ist, sondern eher ein reglementierendes Versorgungssystem, bei dem über Schwierigkeiten und Bedürfnisse vorentschieden wird und unterschiedliche Fähigkeiten, Interessen und auch Hemmnisse kaum Berücksichtigung finden können.

Um Hilflosigkeit zu lindern, um die durch das reglementierte Versorgungssystem tendenziell ausgeschaltete individuelle Dimension wenigstens ein klein wenig zu erhalten, braucht man die ehrenamtlich Engagierten; sie sind als einzige in der Lage, die individuelle Dimension noch zu entfalten - wenn auch auf einem reduzierten Niveau, dem der Hilfsleistung. Dieser Zusammenhang ist in der unmittelbaren Praxis meist schlecht sichtbar, denn die individuelle Gestaltungsmöglichkeit in der ehrenamtlichen Sozialarbeit ist zumeist scheinbar abgehoben von den institutionalisierten und professionalisierten Bereichen der Altenhilfe. Sichtbar wird der Zusammenhang, wenn man sich von der unmittelbaren Tätigkeit distanziert und fragt, wie es denn kommt, daß da soviel Hilflosigkeit existiert, die der Linderung durch ehrenamtliche Sozialarbeit bedarf?
Auf der einen Seite sind die Aktiven, die Tätigen, die sich selbst sagen: "Tu etwas, sei emsig, laß Dich nicht gehen, zeige keine Schwäche." Auf der anderen Seite sind die Schwachen, die Hilflosen. Was es bedeutet, "nicht mehr alles selbst tun zu können", weiß die ehrenamtliche Altenhelferin sehr genau. Also versucht sie, möglichst nicht müde zu werden in ihrer Emsigkeit. Auch die quirlige Altenclubleiterin, selbst an die Siebzig, die abends mit wehem Kreuz und schmerzenden Beinen auf ihrer Wohnzimmercouch sitzt und davon träumt, daß doch eine gute Fee käme, die ihr die schwereren Arbeiten abnähme, quält sich genau mit diesem Problem: kann sie es wagen, Hilfe zu fordern, ohne damit den Prozeß ihrer eigenen Hilflosigkeit zu beschleunigen?

Drei Dinge kommen zusammen: Einmal gilt mit einer gewissen Selbstverständlichkeit, daß Frauen alles selbst machen (es ist in diesem Zusammenhang vielleicht bemerkenswert, daß es für keine gesellschaftliche Gruppe so wenig Dienstleistungen gibt wie für Hausfrauen und Mütter). Gerade Frauen - und solche Frauen finden sich in großer Zahl in der ehrenamtlichen Sozialarbeit - die gewohnt sind, ihre Probleme allein, ohne fremde Hilfe zu meistern, tun sich schwer, Hilfe anzunehmen. Zudem ist auch das ehemals selbstverständliche familiäre Hilfssystem zwischen den Generationen - das im wesentlichen ein Hilfssystem zwischen Mittern und Töchtern war - nicht mehr voll funktionsfähig. Dies kommt dann zum Ausdruck, wenn Frauen, die jetzt in der dritten Lebensphase sind, sagen, daß es für sie noch selbstverständlich war/ist, ihre Eltern zu pflegen, daß sie eine solche Leistung von ihren Kindern jedoch weder erwarten noch in eine solche Abhängigkeitssituation zu ihnen geraten wollen. Sie wüßten sich geliebt von ihren Kindern, aber diese seien doch zu belastet durch ihre eigenen Probleme, als daß sie ihre Alternsprobleme da noch hinzufügen möchten. Und sicher wirkt - wie gesagt - drittens die Kenntnis der Altenhilfe selbst nicht ermutigend, den eigenen Alternsprozeß offensiv zu vertreten.

So sind sie emsig und tätig, wirken für andere, bis sie selbst soweit sind, auf die Schattenseite der Straße geschoben zu werden, in die Hilflosigkeit. Dies mag etwas schwarz gezeichnet sein, auffällig ist jedoch, wie die Abschottung der verschiedenen Facetten des gleichen Problems gegeneinander auch gegen die Menschen selbst wirkt.
Die alte Frau, der alte Mann, die einsam zu Hause sitzen und die sich freuen, einmal in der Woche besucht zu werden und jemanden zu haben, der ein wenig Interesse an ihnen zeigt, erscheinen hilflos. Die Endfünfzigerin, die diese Besuche macht, erscheint tüchtig und leistungsfähig. Wie aber, wenn die alten Leute lieber einmal im Rollstuhl ins Kino gefahren werden würden oder auf den Fußballplatz (nicht als organisierter Altenausflug - einfach so - wie sie es früher alleine getan haben)? Und wie, wenn die Betreuerin selbst solche Wünsche schlecht akzeptieren kann, weil sie sie für unwürdig hält? Der auf die Hilflosigkeit reduzierte Mensch wird kaum auf der Realisierung seines Wunsches bestehen, wenn er Widerstand spürt. Die Betreuerin wird deutlich machen, daß sie gerne einmal in der Woche zu Besuch kommt, gerne Hausarbeit macht, gerne Besorgungen übernimmt,

auch gerne sich unterhält oder etwas vorliest - doch da gibt es eine Grenze, die bitte nicht überschritten werden sollte: "Wir wollen doch vernünftig sein". Doch was ist Vernunft und wer soll sie üben? Ist Vernunft, auf unangemessene Wünsche verzichten, sich mit dem Notwendigen zu bescheiden und dankbar zu sein, daß das Notwendige überhaupt passiert? Vernünftig in diesem Sinne ist sicher die Betreuerin, die nicht in Versuchung gerät, sich selbst unangemessene Wünsche zu gestatten. Wie wird doch immer gesagt: Altwerden/ Altsein ist kein Spaß, bescheiden wir uns mit den kleinen Freuden des Lebens, die wir uns ohne Risiko noch gestatten können. Unzufriedenheit wird ja doch bloß zur Nörgelei, sicher könnte alles besser sein, aber Klagen hilft auch nichts.

Warum gibt es da so viel Bescheidenheit, wo doch an hundert Ecken ein kräftiges Donnerwetter weit eher angebracht wäre? Welche Selbstreduktion und welche Reduktion anderer nehmen Frauen in der ehrenamtlichen Sozialarbeit (und nicht nur da) in Kauf, nur um den Beweis anzutreten, selbst noch nicht zu diesem alten Eisen zu gehören?

Gibt es generationstypische Erfahrungen von Frauen, die heute in der dritten Lebensphase sind, die diese Bescheidenheit als geradezu allgemeines Charakteristikum erklären helfen?
Ich will versuchen, in einem durchaus plakativen Exkurs einige dieser Erfahrungen - wie sie in Diskussionen zum Ausdruck kommen - zu benennen: Da ist die Erfahrung von Faschismus und Krieg, Nachkriegszeit und Wiederaufbauzeit, da ist die Erfahrung einer spezifischen Prägung weiblichen Selbstwertgefühls - durch die Weiblichkeitsideologie des Faschismus beeinflußt und im Bruch dazu die Erfahrung von Not und Elend, aber auch die Erfahrung einer immensen Überlebensstärke. Frauengeschichte hat andere Dimensionen als Männergeschichte. "Aus nichts mach' etwas" haben sie gelernt, und diese Lektion scheint ihnen geblieben zu sein. Es ist ratsam, die Geschichte des Faschismus, der Nachkriegszeit und der frühen fünfziger Jahre unter frauenspezifischem Aspekt zu betrachten (vgl. SCHMIDT-HARZBACH, 1982), um zu verstehen, warum dieselben Frauen, die an den Faschismus geglaubt hatten oder auch nicht, die mit soviel Courage versucht hatten, die Ruinenstädte bewohnbar zu machen, dann anfingen, von Nylons und Kühlschrank zu träumen, und warum sie ihren Männern, wenn sie heimkehrten, mit Bedacht

den ersten Platz einräumten, um sie ihre Niederlage vergessen zu machen. Frauen waren es auch, die sich in den fünfziger Jahren ihre Rentenansprüche auszahlen ließen, um zum Aufbau der Familienexistenz beizutragen (was sie heute z.T. zu Sozialhilfeempfängerinnen macht). Familie hieß die Losung, auch wenn die Beziehungen nicht stimmten - vor dem Hintergrund des durchstandenen Schreckens ging es wohl erst einmal darum, aufzubauen, zusammenzuhalten, die Dinge zu nehmen, wie sie nun einmal waren.

In Diskussionen zwischen jüngeren und älteren Frauen über die Nachkriegsgeschichte werden die älteren oft gefragt: "Aber wie bekommt ihr das zusammen, ihr habt ohne Männer gelebt, habt eure Kinder zum Teil durch halb Europa geschleppt, habt aus Eicheln Pudding gekocht und Kohlen geklaut - warum seid ihr dann so bruchlos zurückgegangen, warum seid ihr so stumm geworden?" Manchmal antworten sie: "Sicher, wir haben das alles gemacht, aber im Grunde wollten wir es nicht. Die Stärke, die wir haben mußten, war nicht eine, die wir gewählt haben. Im Grunde haben wir von einer glücklichen kleinen Familie geträumt - auch und gerade in den Zeiten der Not."

Sie zahlen den Preis für diesen Traum, so scheint es, widerstandslos: Auch im Alter gilt für viele, "aus nichts mach' etwas". Wohlstand und Sozialstaat sind an vielen von ihnen vorbeigegangen, sie haben sich mit kleinen Renten zurechtzufinden - Armut im Alter wird als Frauenproblem gerade entdeckt (und sollte nicht gleich wieder vergessen werden). Sie sorgen für sich selbst, solange sie können, schleppen noch immer Kohlen, bis die Füße es halt gar nicht mehr tun, haben Angst vor Altbausanierungen, weil sie dann die Miete nicht mehr bezahlen können - und irgendwann sind sie zu müde, um gegen all die Mühseligkeiten immer wieder anzulaufen. Doch es scheint nicht aufzuhören: Die desorientierte alte Frau im Pflegeheim, die sich fünfmal am Tag versucht an- und im unpassenden Moment wieder auszuziehen, was will sie denn, wohin will sie, was sucht sie, was hat sie vergessen in ihrem Leben, warum kann sie nicht aufhören, emsig zu sein?

Oder, direkt und ein wenig anders ausgedrückt: Wo ist der Raum für Frauen, sich ihrer Geschichte bewußt zu werden, wo ist der Raum, im Alternsprozeß unabhängige und eigene Lebensentwürfe zu verwirklichen - gibt es sie nicht oder werden sie nur nicht wahrgenommen?

Zurück zur ehrenamtlichen Sozialarbeit: Es gibt eine festgeschriebene Distanz darin zwischen denen, die sie tun und denen, denen sie gilt. Gleichzeitig gibt es eine ins Auge springende Nähe der Probleme. Dabei scheint es, als würde sorgsam darauf geachtet, daß das eine mit dem anderen nicht in Berührung gerät. Frauen helfen sich selbst durch ehrenamtliche Sozialarbeit, solange sie das, was sie ihr ganzes Leben hindurch waren, sein können: emsige, tätige Frauen. Sie helfen sich, indem sie die Freisetzung im Alternsprozeß umgehen und sich damit vor Einsamkeit schützen. Doch es gibt in diesem Setting nur die beiden Pole "für andere da sein" und "Isolation". Das eine ist nicht besser als das andere. Eine Dimension ist dabei ausgespart, die der Selbstentfaltung.
Warum sollte es nicht möglich sein, Raum zu gewinnen für diese Dimension, die eine Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte und die Entwicklung von Vorstellungen für den eigenen Alternsprozeß mit einschließt? Kurzum: Warum gibt es bis jetzt so wenig Selbsthilfeansätze in diesem Zusammenhang?

Der Unterschied zwischen Selbsthilfe und ehrenamtlicher Sozialarbeit liegt auf der Hand: bei der ehrenamtlichen Sozialarbeit geht es immer um die anderen - bei der Selbsthilfe geht es um die eigenen Probleme, die man mit anderen zusammen, die ähnliche Probleme haben, versucht zu lösen. In der ehrenamtlichen Sozialarbeit werden die eigenen Alternsängste eher verdrängt, in der Selbsthilfe werden sie bearbeitet und auf diese Weise kann es möglich werden, nach Perspektiven zu suchen, die die Realisierung eigener Bedürfnisse, auch solcher, die man sich alleine im eigenen Kämmerlein vielleicht gar nicht zutraut, möglich macht.
Es gibt bereits vereinzelt solche Gruppen von Männern und Frauen, allerdings noch kaum Gruppen, die frauenspezifisch arbeiten, wie zum Beispiel in Berlin "Offensives Altern" und in Holland die Selbsthilfeorganisation VIDO (Vrouwen in de overgang). VIDO befaßt sich vor allem mit den Schwierigkeiten der Wechseljahre - ein bei uns noch weitgehend tabuisiertes Problem. Seit ihrer Gründung 1974 hat diese Selbsthilfeorganisation in Holland viel Beachtung gefunden, in fast allen größeren Städten gibt es VIDO-Zentren. Es ist den Frauen auch gelungen, eindeutig schädliche Medikamente vom Markt zu bringen und bei geriatrischen Kongressen sind sie als Gutachterinnen dabei, denn sie untersuchen zusammen mit Ärzten die Altersmedizin in ihrer Wirkung auf Frauen.

Und: in den Selbsthilfegruppen reden die Frauen miteinander über ihre Schwierigkeiten. Auf diese Weise lernen sie, ihre eigenen Probleme und die anderer Frauen zu verstehen, sich gegenseitig zu unterstützen, wie auch in der Öffentlichkeit ihre Vorstellungen zu vertreten.

Es ist sicher - nicht nur von der inhaltlichen Bestimmung der Arbeit, sondern auch von der organisatorischen Einbindung her - nicht einfach, von der ehrenamtlichen Sozialarbeit aus den Selbsthilfegedanken zu diskutieren. Wenn ein solcher Versuch unternommen wird, so sind zwei Problembereiche vorrangig:

1. die eigene Lebenssituation im Alternsprozeß und die eigene Erfahrung;
2. die Auseinandersetzung mit der Altenhilfe und die Zuordnung der ehrenamtlichen Arbeit darin;

Ich habe festgestellt, daß gerade im Bereich der Fortbildung Aspekte des Selbsthilfegedankens einbezogen werden können. Trotz der Verunsicherung (es gibt keine Rezepte), die damit verbunden ist, besteht ein großes Interesse daran, sowohl die eigene Geschichte wie auch aktuelle Probleme des eigenen Alternsprozesses zu diskutieren. Oftmals steckt hinter der Scheu, die eigene Geschichte zu reflektieren, auch die Erfahrung, daß diese ja unwichtig sei - wer hat sich schon jemals für die kleinen Siege und die großen Niederlagen der Frauen in ihren alltäglichen Kämpfen interessiert? Aber wer, wenn nicht wir Frauen selbst, sollte Grund haben, die Geschichte von Frauen wahrzunehmen und daraus zu lernen? Sicher, es bedarf der Sorgfalt und der Geduld dabei und der Bereitschaft, die Kläglichkeit ebenso anzuschauen wie die Größe, die darin liegt. Kein einfaches Unternehmen, gewiß, aber auch ein sehr spannendes und nicht zuletzt befreiendes.

Aktuelle Problemfelder für Frauen in der dritten Lebensphase sind, um nur ein paar Themen zu nennen:

- Bearbeitung des eigenen Altersbildes: An welchen Erfahrungen, Ängsten, an welchen Idealen und auch Vorurteilen mißt sich das eigene Altersbild?

- Selbständigkeit und Abhängigkeit im Alternsprozeß: Hierzu gehört die Diskussion der materiellen Lebensbedingungen ebenso wie die Diskussion darüber, an welchen Punkten Hilfe gefordert werden muß, um selbständig leben zu können.
- Angst vor Krankheiten und Bewältigung von Krankheiten.
- Soziales Beziehungsfeld, Freundschaften und Sexualität.
- Interessenwahrnehmung im öffentlichen Bereich.

Bei der Diskussion solcher Themen ist es möglich, auf zwei Ebenen zu lernen:

1. Indem Frauen sich ihre unterschiedlichen Erfahrungen und Bewältigungsstrategien mitteilen, lernen sie voneinander.

2. Die tendenzielle Selbstbetroffenheit von Altenhilfe wird darin faßbar - und so kann auch die Motivation, sich innerhalb der Altenhilfe für eine Veränderung des Verhältnisses zwischen "Aktiven" und "Hilflosen" einzusetzen, wachsen. Dies mag der Altenhilfe insgesamt nützen, denn wenn es um eine Liberalisierung und Differenzierung der Altenhilfe geht, ist es wichtig, daß Altern und Alter nicht als Behinderung oder gar Krankheit gehandelt werden, sondern begriffen werden als eine spezifische Lebensphase mit ihren eigenen Problemen und Möglichkeiten.

LITERATURVERZEICHNIS:

KLEEMANN 1977 — Ulla Kleemann: Ehrenamtliche Tätigkeit - Ergebnisse einer Umfrage, in: Deutscher Frauenrat (Hrsg.): Informationen für die Frau, Folge 10, 1977

SCHMIDT-HARZBACH 1982 — Ingrid Schmidt-Harzbach: Die Lüge von der Stunde Null. Serie Nachkrieg I und II, in: Courage, Aktuelle Frauenzeitung (1982), 6 und 7

WIDER DIE HANDHABUNG EHRENAMTLICHER DURCH 'ANLEITUNG'.
Eine Polemik.

von Thomas Mörsberger, Frankfurt

Die Anleitung Ehrenamtlicher, das ist eine gängige und viel beschriebene Thematik. So überhaupt von Ehrenamtlichen die Rede ist, taucht früher oder später auch das Stichwort 'Anleitung' auf. Es wundert dann auch nicht, daß nach wie vor Anregungen in dieser Hinsicht sehr gefragt sind; es kam sicher nicht von ungefähr, daß unter den zahlreichen Arbeitsgruppen der Travemünde-Tagung die Gruppe zum Thema 'Anleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter' die weitaus größte war.

Also warum dann eine Polemik? Wäre es nicht sinnvoller, die so dringlich gewünschten Anregungen, Tips und möglicherweise Tricks weiterzugeben? Überhaupt wird manchem Polemik im Zusammenhang mit ehrenamtlicher Mitarbeit grundsätzlich unangebracht, vielleicht sogar wie ein Sakrileg erscheinen. Ehrenamtlichkeit, das strahlt gewissermaßen Unberührbarkeit aus; jedem kritischen Wort dazu klebt von vornherein der Makel der Undankbarkeit, ja der Unehrenhaftigkeit an ("Seien wir glücklich und dankbar, daß es auch heute noch Menschen gibt, die ohne materielle Vergütung zu helfen bereit sind..."). Hinter vorgehaltener Hand klingt es dann zwar manches Mal ganz anders. In der Regel bleibt die so geäußerte Kritik verschämt und vorsichtig. Aber solche Vorsicht wäre eigentlich gar nicht nötig, denn für alle kritischen Aspekte gibt es doch jenes Zauberwort, das da heißt: Anleitung. Sie bringt's. Wirklich?

Ich melde also Zweifel an und daher die Polemik. Es soll gewarnt werden vor Illusionen, vor Erwartungen, die in der Praxis kaum erfüllt werden können. Anders formuliert: Nichts gegen Anleitung, aber alles gegen ihre Überforderung, gegen ihren Mißbrauch.

Zu allererst: Postulate

Zunehmend macht mich seit geraumer Zeit - sobald von Ehrenamtlichen die Rede ist - die Wortwahl stutzig. Ich meine damit weniger den Begriff des

'Ehrenamtlichen' (Laienhelfers, Freitätigen). (Dazu FICHTNER in seinem Beitrag: "Der Ehrenamtliche heißt falsch. Weder hat er ein Amt, noch arbeitet er aus Ehre.") Vielmehr fallen die vielen "Sollen-Sätze" auf: Es fängt schon damit an, daß die sozialen Dienste - wie immer wieder betont wird - auf Ehrenamtliche angewiesen sind und sich um deren Mitarbeit verstärkt bemühen sollen, daß hierzu notwendige Fachkenntnisse vermittelt werden müssen, daß die besonderen Schwierigkeiten im Umgang mit den Betroffenen zu bedenken sind usw. usw.

Für den 'professionellen Helfer' mag dies alles selbstverständlich sein, was aber bedeuten Forderungskataloge für Ehrenamtliche, was bleibt von der Freiwilligkeit, der Eigenständigkeit, der möglicherweise sehr spezifischen personalen Kompetenz? Jedenfalls besteht die Gefahr, daß diese Aspekte lediglich je nach Situation "Berücksichtigung finden", nicht aber als essentielle Bestandteile verstanden werden. Ist nicht schon der Ruf nach mehr ehrenamtlicher Mitarbeit ein Appell, der statt dessen auf Schuldgefühle zielt, die ihrerseits recht dubiose Ursprünge haben können? Angesprochen ist damit die Motivation des Helfers (überhaupt), wie sie u.a. SCHMIDBAUER (1979) so trefflich problematisiert hat.

Ehrenamtliche werden 'eingesetzt'

Diese Überlegung mag noch allzu spekulativ sein, wie aber steht es mit einer anderen Begrifflichkeit, die in der Fachliteratur über ehrenamtliche Helfer unvermeidbar zu sein scheint: Ehrenamtliche müssen offenbar "eingesetzt" werden (oder es ist die Rede vom "Einsatz" ehrenamtlicher Helfer). Was aber signalisiert ein solcher Begriff? Unzweifelhaft doch wohl, daß es jedenfalls nicht die Ehrenamtlichen selbst sind, die über die Modalitäten ihres "Einsatzes" entscheiden. Üblicherweise setzt man sich ja wohl nicht selbst ein, sondern man wird eingesetzt. Eingesetzt wird man übrigens auch in ein Amt; so falsch scheint die Bezeichnung Ehren a m t licher doch nicht zu sein. (Es mutet wie Ironie an, daß der Begriff "Einsatz" i.S. von Einsatzbereitschaft so ziemlich das Gegenteil signalisiert von dem, was 'jemand einsetzen' bedeutet.)

Man mag dies als eine Frage sprachlichen Geschmacks (ohne inhaltliche Bedeutung) abtun. Die Bedeutung von Begriffen sollte aber nicht unterschätzt

werden; Begriffe transportieren Vorstellungswelten. Welche Vorstellungswelten aber kommen - vielleicht subtil - zum Ausdruck, wenn vom Einsatz anderer Menschen gesprochen wird? Immerhin: Wo Menschen 'eingesetzt' werden, sind Einsatz-Pläne nicht weit. Was aber bedeutet es für Menschen, verplant zu werden? Welche innere Beziehung entwickelt der Mensch denen gegenüber, die solche Pläne entwerfen bzw. durchführen?

Freiwilligkeit ist ein wohlklingendes Obergebot von ehrenamtlicher Arbeit jedweder Art. Wenn aber 'eingesetzt' wird, ist das hinsichtlich der Freiwilligkeit nicht eine Verschleierung und Beschönigung? Und wie sieht es mit der 'Anleitung' aus ...?

Der hilflose Helfershelfer

Daß auch der Helfer seinerseits Hilfe braucht - sei es der professionelle oder der ehrenamtliche -, hat sich mittlerweile herumgesprochen. Für die Hauptamtlichen wird diese Notwendigkeit unter dem Stichwort "Praxisanleitung" schon seit langer Zeit thematisiert. Sind die Methoden solcher Anleitung aber ohne weiteres auf Ehrenamtliche übertragbar?

Gewiß ist beiden Gruppen das Helfen gemein. Es verbindet sie also auch die Frage nach den Motiven, Bedingungen, Zielen, denn so sehr Hilfsbereitschaft als gesellschaftliche Tugend unumstritten ist, lohnt doch der Blick hinter die Bewußtseins-Kulissen.

Die Helferrolle vermittelt - gewollt oder ungewollt - eine verführerische Machtposition. Von hieraus können eigene Ohnmachtsgefühle, Komplexe, Ängste zu versagen relativ leicht kompensiert werden. Dagegen ist auch gar nichts einzuwenden, nur liegt nahe, daß sich der Rangunterschied, mit Abhängigkeitsgefühlen verbunden, beim Hilfsbedürftigen verselbständigt, da es umgekehrt in der Regel das Interesse solch eines Helfers sein wird, diese befriedigende Rolle, nämlich als stark bzw. stärker angesehen zu werden, nicht zu verlieren.

Nun hat der 'Profi' schon lange seine liebe Not, mit diesen Mechanismen einigermaßen umgehen zu lernen, also den Hilfsbedürftigen dennoch zu eigenverantwortlicher Handlung zu befähigen, sich zurückziehen zu lernen. Eben

dies soll nun aber auch - per Anleitung - an Ehrenamtliche vermittelt werden? Gewiß, aber was bedeutet es, wenn der Lernprozeß selbst eingebunden ist in jene 'Einsatzplanung', die oftmals bis ins Detail ausgetüftelt ist? Handelt es sich dann nicht um eine widersprüchliche Verhaltensanforderung, welche in der Konsequenz Überzeugung und insbesondere Einstellungsänderung und Bewußtwerdung verhindert? Derjenige, der per Anleitung verdeutlicht, daß Hilfe zur Selbsthilfe nur funktioniert, wenn der Helfer seine überstarke Position nach und nach aufgibt, unterstreicht doch für sich selbst und im Rahmen seiner Anleitungsfunktion gegenüber den Ehrenamtlichen Stärke und insbesondere Unentbehrlichkeit.

Es kommt hinzu, daß - vereinfacht ausgedrückt - gerade derjenige, der sich nach Demonstrationen eigener Stärke sehnt, seinerseits nach Vorbildern von Stärke sucht, also u.U. seinerseits dem Anleiter keine Chance läßt, aus dem Ghetto der direktiven Position zu entkommen. Ob beim Anleiter auf Dauer überhaupt dann noch der Wunsch da ist, diese - angenehme, mit viel Bestätigung verbundene - Postition aufzugeben?

Lerne lehren ohne zu leiten

Die Beziehung zwischen Anleiter und ehrenamtlichem Mitarbeiter ist - unter dem Gesichtspunkt wirksamer Hilfe zur Eigenverantwortlichkeit - ein schwieriges Konstrukt. Letztlich geht es um die Frage, wie überhaupt Lernprozesse aussehen können, die sich nicht am Leitbild des überstarken Helfers, sondern an dem des Partners für notbedrängte Menschen orientieren.

Manches Mal lassen die Institutionen gar nicht erst den Raum, um hier - selbstkritisch - nachzufragen und die eigenen Motive bzw. Verhaltensweisen zu reflektieren. Andere Ziele stehen dann im Vordergrund, z.B. die Einsparung von Personal. Anleiter, die unter solchen Bedingungen arbeiten müssen, sind schon äußerlich leicht zu erkennen, nämlich an ihrer soeben noch gezügelten Ungeduld.

Meist sind es aber gar nicht so sehr organisatorische Zwänge oder falscher Leistungsdruck, der eine partnerschaftliche Beziehung behindert. Vielmehr finden Rollen- und Erwartungszuschreibungen statt, die sich im Laufe des weiteren Prozesses immer wieder selbst bestätigen: Der ehrenamtliche Mit-

arbeiter wird als zwar willig, aber mit einem Nachholbedarf an Wissen und Fertigkeiten behaftet angesehen, der Anleiter demgegenüber als derjenige, der immerhin bereit ist, sich herabzulassen auf die Ebene der Unwissenden. Der Profi weiß sowieso alles besser, ist genauer informiert, ist mächtiger, sitzt am längeren Hebel. Er bestätigt die oft erlebte und dann verinnerlichte Vorstellung eines unvermeidlichen Oben-Unten-Verhältnisses, führt die Tradition einer unüberwindbaren Gegenüberstellung von Lehrer-Lernender fort. Entsprechend ist dann die Erwartungshaltung gegenüber dem Anleiter: Man bleibt und akzeptiert oder geht weg und macht nicht mehr mit. Freiwilligkeit als Merkmal ehrenamtlicher Mitarbeit reduziert sich dann auf diese Alternative.

Die Problematik der Anleitung ist ziemlich identisch mit der jedes pädagogischen Prozesses. Die Frage lautet: Wie kann die überlegene Position des Lehrenden - konstruktiv - relativiert werden? Meine These lautet: Die Partner des Lernprozesses müssen versuchen, ihre durch Ängste und Erwartungen verschütteten Stärken und Kompetenzen wieder zu entdecken und zu entwickeln. Das kann sehr wohl auch die Möglichkeit einschließen, daß derjenige, der tatsächlich in speziellen fachlichen Fragen mehr weiß als der andere, sein Wissen weitergibt. Nur kommt es darauf an, daß diese Vermittlung nicht verbunden ist mit einer wertenden Zuschreibung ("Du bist der Dumme, ich bin der Wissende"), sondern Bestandteil eines Prozesses wird, in dem es um die Entfaltung orginärer Kräfte geht.

Wenn dies eine Grundfrage pädagogischer Arbeit ist, gibt es dann ein besseres Betätigungsfeld als das der Anleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter? Wo sonst der Unterschied an Wissen und Erfahrung zwischen Lehrenden und Lernenden ein großes Hindernis darstellt, kann doch die Absicht, anderen Menschen zu helfen, eine wesentliche Brücke sein, denn wer kann von sich schon beanspruchen, hinsichtlich der Hilfemöglichkeiten immer den Nagel auf den Kopf zu treffen? Direktive Anleitung verpaßt demgegenüber die Chance, verschüttete oder versteckte Kompetenzen und Fähigkeiten zu nutzen. Wenn Menschen geholfen werden soll, kann es doch nur darum gehen, daß sie ihren ureigenen Weg finden und nicht etwa lernen, einen fremden - nämlich den des Helfers - zu gehen. Wenn das aber die Maxime sein soll auch für den ehrenamtlichen Helfer, dann gilt sie doch wohl ebenso oder erst recht für den Anleiter, den Helfershelfer.

Einer solchen Maxime kann natürlich nur gefolgt werden, wenn Anleitung unter Rahmenbedingungen und mit Methoden stattfindet, die dieser entspricht. So sind starre Anleitungsverfahren und Fortbildungssysteme für Ehrenamtliche kaum geeignet, um sachbezogenes, gegenseitiges Lernen zu ermöglichen. Praktisch heißt das z.B., daß der Anleiter ausreichend Spiel- und Zeitraum haben muß, um solche Lernprozesse überhaupt initiieren zu können. Ehrenamtliche Mitarbeiter können nicht in eine Diensthierarchie eingegliedert werden, in der Entscheidungsprozesse ausschließlich "von oben nach unten" verlaufen. Wie dieses Ziel jeweils vor Ort erreicht und im Sinne eines Handlungskonzepts umgesetzt werden kann, ist sicher nicht allgemein und abgehoben von lokalen Bedingungen zu klären. Wichtig ist aber, daß man in Zeitabständen Gelegenheit hat, jenseits des praktischen Handlungsdrucks vor Ort zu reflektieren, ob die persönliche Form der Anleitung fachlich und situativ angemessen ist.

Zuletzt: Wiederum Postulate?

Maximen, wie beispielsweise die oben formulierte, gründen zwar auch auf Erfahrungswissen, können jedoch - werden sie anderen gegenüber aufgestellt, die an diesem Erfahrungs- und Reflexionsprozeß nicht teilhatten - mit demselben Gestus instrumentell gehandhabt werden, der eingangs kritisiert wurde. Sie sind nicht gefeit vor Umsetzung in Form einer erneuten Direktive, die, wird sie in unserem Zusammenhang gegenüber Anleitern wie Ehrenamtlichen erhoben, die Entfaltung orginärer Kräfte im Lernprozeß wiederum beeinträchtigt oder verunmöglicht.
Auch hier ist der Vermittlungsschritt und das miteinander Umgehen angesprochen.

LITERATURVERZEICHNIS:

SCHMIDBAUER 1979 — Wolfgang Schmidbauer: Die hilflosen Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe. Reinbek 1979

HILFEN FÜR EHRENAMTLICHE HELFER
Über die Problematik ehrenamtlichen Engagements im professionellen Kontext

von Roland Schmidt, Berlin, und Regina Stephan, Berlin

In unserem Beitrag lenken wir das Augenmerk auf diejenigen Aspekte im Engagement Ehrenamtlicher, die für die hier tätig Werdenden mit subjektiver erlebbaren Belastungen verbunden sein können. Dabei ist zu berücksichtigen, daß solche Belastungsmomente nur allgemein und als mögliche benennbar sind. Ihr konkreter Niederschlag, den sie in praktischen Handlungsvollzügen vor Ort finden, wird damit noch nicht notwendigerweise direkt berührt.

Was kann unter der Überschrift "Hilfe für ehrenamtliche Helfer" verstanden werden? Praktisch gesehen bietet es sich an, ehrenamtliche Helfer danach zu befragen, wo sie sich für ihre Tätigkeit Unterstützung wünschen; an welchen Punkten sie der Meinung sind, daß sie Hilfestellungen benötigen, um ihre übernommene Aufgabe "besser" bewältigen zu können. Dieser Anknüpfungspunkt wird in der Regel darauf hinauslaufen, daß ein tätigkeitsfeldbezogenes Fortbildungsprogramm für ehrenamtliche Mitarbeiter ins Auge gefaßt wird, das - vor allem im Sinne einer Schulungsmaßnahme - praktische Fertigkeiten trainiert, die aus der Sicht von Profis auch für ein ehrenamtliches Engagement grundlegend sind. Oder aber man wird versuchen, einen Gesprächskreis anzubieten, der Elemente des Erfahrungsaustausches verbindet mit Supervisionsphasen, die dazu dienen sollen, Schwierigkeiten im Umgang mit den alten Menschen, die durch Ehrenamtliche betreut werden, zu besprechen, für den Helfer verständlicher und damit handhabbarer zu machen.

Beide Akzente, so wichtig sie praktisch sind, greifen jedoch dann zu kurz, wenn festzustellen ist, daß Belastungsmomente nicht allein aus der Tätigkeit des Helfens resultieren, sondern überlagert und mitunter dominiert werden von solchen, die aus der Einbindung ehrenamtlicher sozialer Arbeit in professionell strukturierte und geleitete Arbeitsabläufe herrühren. Für uns wurde in den Erfahrungsberichten einzelner Teilnehmer der Travemünder Arbeitsgruppe eine Dynamik plastisch deutlich, die darauf hinausläuft, daß Belastungen, die aus dem Zusammenwirken dieser beiden Formen sozialer Arbeit resultieren, kompensiert werden mittels der Dankbarkeit, die dem

Ehrenamtlichen für seinen Einsatz seitens "seines" alten Menschen entgegengebracht wird. Diese Dankbarkeit erhält dann einen Stellenwert, der sie über die Anerkennungsfunktion hinaushebt. Sie wird für den Ehrenamtlichen in seiner Tätigkeit quasi existenziell notwendig - nicht weil er eitel ist, sondern weil er hierin einen praktischen Beweis der Bedeutung seiner Arbeit sieht, der ihm im Kontakt mit der professionellen sozialen Arbeit verwehrt oder aber nur in beschwichtigender Form zuerkannt wird.

Trifft dieses zu, wobei festzuhalten ist, daß ehrenamtliche Helfer in der Altenarbeit nicht immer in engem Kontakt zu Profis stehen, dann kann die Diskussion über "Hilfen für ehrenamtliche Helfer" den institutionellen Kontext, in dem ehrenamtliche Helfer tätig sind, nicht aussparen. Wir wollen in diesem Beitrag genau diesem Kontext Aufmerksamkeit widmen. Nicht, um damit auszusagen, daß beispielsweise der Kontakt von ehrenamtlichen Helfern zu Hilfebedürftigen immer konfliktfrei verläuft, konkreten Interaktionen deshalb nur geringe Bedeutung zuzubilligen wäre. Aus der Perspektive der Helfer ist dieser Bereich jedoch durch ihr Tun beeinflußbar und damit potentiell klärbar; die Stellung Ehrenamtlicher in der Institution Altenhilfe dagegen ist dies nur bedingt. Grundlegend ist dann die Thematisierung beider Bereiche in ihrem Zusammenwirken: die ehrenamtliche Arbeit in professioneller Umwelt.

Wenn wir in unserem Beitrag die Bezeichnung "ehrenamtliche Helfer" wählen, so ist damit nicht eine funktionale Festschreibung des ehrenamtlichen Mitarbeiters als Hilfskraft des Profis gemeint. Vielmehr bezieht sich diese Terminologie auf die allen sozialen Berufen gemeinsame Intention, anderen helfen zu wollen, "bessere Beziehungen untereinander oder zu der Welt herzustellen, in der sie leben" (COMBS/AVILA/PURKEY 1975: 12). Die Zielsetzung, "eine optimale Entwicklung von Menschen" (ebenda: 7) zu unterstützen, trifft nicht allein auf die "helfenden Berufe" zu, sondern wird auch aus der Position des Ehrenamtlichen heraus verfolgt. Obgleich diese Definition dafür anfällig ist, institutionelle und normative Grenzen sozialen Handelns zu übersehen, erscheint sie uns doch geeignet, die gemeinsam geteilte subjektive Zielsetzung haupt- und ehrenamtlicher Helfer zu bezeichnen. Ob, in welchem Ausmaß und mit welchen Begrenzungen dies im Einzelfall verbunden ist, wäre gesondert zu überdenken.

Mit dieser Bestimmung ist aber auch das Adressatenfeld eingeengt; unsere Überlegungen zielen auf diejenigen ehrenamtlichen Helfer, die unmittelbar soziale und sozialpflegerische Arbeit leisten.

Ehrenamtlichkeit in professioneller Umwelt: Fallstricke und Fußangeln

Obgleich sich die Einsatzbereiche ehrenamtlicher Helfer in der Altenhilfe/ Altenarbeit in ihrer Funktion, ihrer Zielsetzung und ihrem Adressatenkreis deutlich unterscheiden, kann das "Gespräch von Mensch zu Mensch" zu führen, als allgemeinste Aufgabenstellung für Ehrenamtliche bezeichnet werden. Ob beispielsweise im Heim, in einer Sozialstation oder im Altenclub tätig, grundlegend bleibt ihre Zuständigkeit für die persönliche Ansprache: durch das Sich-zur-Verfügung-stellen als Gesprächspartner transportiert der Helfer ein Stück Außenwelt in das Heim (vgl. den Beitrag von PETER MOLL in diesem Band), hilft er bei andauernder oder vorübergehender Krankheit, fehlende Kontaktmöglichkeiten und Ansprechpartner auszugleichen, oder er gestaltet in der Clubarbeit einen geselligen Rahmen, in dem ein Kommunikationsnetz zwischen ihm und Teilnehmern sowie innerhalb der Teilnehmergruppe geknüpft werden kann. Obgleich in solchen Gesprächssituationen eine Vielzahl von je unterschiedlichen praktischen Handreichungen verrichtet werden, die an der Person des Hilfebedürftigen oder seiner Umwelt ansetzen, gelten ehrenamtliche Helfer in einer ideologischen Wendung als "Spezialisten für Menschlichkeit" (URSULA KOCH-STRAUBE).* Damit ist keineswegs gemeint, daß professionell geleitete soziale und sozialpflegerische Arbeit als weniger menschlich oder gar unmenschlich zu betrachten wäre, jedoch wird die teure Zeit des Profis allenthalben als knapp veranschlagt. Zeit ist auch hier Geld - und damit ist die Forderung verbunden, daß das fachliche Gespräch auf das zur Lösung anstehende Problem zu konzentrieren sei. Der Alltag des Hilfebedürftigen kann unter diesen Bedingungen nur in engen Zeitgrenzen in das Gespräch einfließen; eine Dominanz der Alltäglichkeit würde als Abschweifung und Ausweichen von der anstehenden Problemlösung gedeutet werden.

---

*) Praktische Handreichungen (Hilfen im Haushalt u.a.) können in der Tätigkeit eines Ehrenamtlichen ein Übergewicht erhalten. Ihre Besonderheit besteht aber dann immer noch darin, daß die Verrichtung dieser Arbeiten eingebunden ist in einen Gesprächszusammenhang mit dem Hilfebedürftigen, der die Bedeutung der bloßen technischen Hilfe übersteigt.

Diese Argumentationslinie ist bekannt. Ehrenamtlichkeit soll sich auf ein alltagsweltlich orientiertes Gespräch einrichten, das stärker dem Leitbild eines nachbarschaftlichen Miteinander als an dem der fachlichen Gesprächsführung folgt. Die Einbindung solcher Alltagsgespräche, die nicht momentan und unmittelbar zweckgebunden sind, in das System professioneller und sozialpflegerischer Arbeit, ist aber durchaus mit Nützlichkeitserwägungen verbunden. Wenn auch nur punktuell und nicht grenzenlos, so vermittelt der Umstand, daß ein solcher ehrenamtlich tätiger Gesprächspartner überhaupt existiert, ein Stück an spürbarer sozialer Integration; mit dem ehrenamtlichen Helfer stellt sich ein Mensch zur Verfügung, der Mut zuspricht, zuhört und tröstet, schlicht: einfach anwesend ist.

Daß die Mitarbeit Ehrenamtlicher in Nützlichkeitserwägungen eingebunden ist, kann zunächst keinesfalls als notwendig problembehaftet oder in der Wirkung belastend verstanden werden:

- Man kann unterstellen, daß jeder, der ehrenamtlich tätig wird, "nützlich" sein möchte. Aber: dies mag dann in ein Gefühl des Ausgenutzt-werdens umschlagen, wenn der Eindruck entsteht, daß sich hinter dem Wohlwollen, das seinen Einsatz begleitet, ein rein ökonomisches Kalkül der Kostenersparnis verbirgt.
- Mit dem Versuch, die jeweilige Qualität ehrenamtlicher und professioneller sozialer Arbeit zu unterscheiden - wobei zu berücksichtigen bleibt, daß gerade in den ambulanten Diensten eine unübersehbare Professionalisierungstendenz in der Ehrenamtlichkeit eingesetzt hat - kann für den ehrenamtlichen Helfer eine Entlastung aus der ihm auferlegten Konkurrenz zur professionellen Arbeit und deren Bewertungsmaßstäben verbunden sein. Aber: Voraussetzung hierfür stellt eine i n d e r P r a x i s entwickelte und getroffene Funktionsscheidung beider Mitarbeitergruppen dar.

Wenn Ehrenamtliche nicht Minderes, sondern Anderes leisten (OTTO FICHTNER), ist es erforderlich, das, was das Andere vorstellen soll, zu benennen. Bleiben solche Aufgabenbestimmungen aus, die auch das jeweilige Selbstverständnis der Mitarbeitergruppen berühren und klären können, so besteht

die Gefahr, daß entgegen den formulierten Ansprüchen die Qualifizierung ehrenamtlicher Tätigkeit als "Minderes" faktisch obsiegt.

Dessen ungeachtet sind mit der skizzierten allgemeinen Funktionsbeschreibung ehrenamtlicher Mitarbeit Effekte verbunden, die im Sinne einer unbeabsichtigten Folgewirkung wirksam werden:

Stichwort: Definitionsmacht

Die Bestimmung Ehrenamtlicher als Experten in Sachen Menschlichkeit wird aus professioneller Perspektive vorgenommen, bzw. ihr Gehalt orientiert sich an den Erfordernissen/Defiziten des professionellen Systems. Mit dem Akt der Definition wird ein Raum vermessen, der sowohl Gestaltungsmöglichkeiten als auch deren Grenzen bezeichnet. Letztere verweisen auf den Machtaspekt, der dem Prozeß der Definition eigen ist: Wer bestimmt darüber, was ein anderer tun kann oder aber nicht?

Ist der Gestaltungsraum zu eng und sind die Grenzen starr gezogen, verhindert dies Engagement oder frustriert es zumindest. Mit dem Hinweis auf den Machtaspekt der Beziehung von ehrenamtlicher und professioneller sozialer Arbeit ist - wie die Travemünder Diskussion zeigte - kein allein theoretisches Problem angesprochen; ehrenamtliche Helfer, die darauf angewiesen sind, zu bitten, ob sie helfen dürfen - eine Bitte, die mitunter auch abschlägig beschieden wird - können innerhalb der Institutionen, in denen sie mitarbeiten, keine Rolle finden, die Sicherheit und Anerkennung vermittelt. Im Gegenteil, sie fühlen sich dann persönlich herabgesetzt.

Stichwort: Arbeitsteilung

Mit jeder weiteren Bestimmung und Scheidung von Funktionen ist ein höherer Grad an Arbeitsteilung verbunden. Wird Ehrenamtlichkeit als "Spezialistentum für Menschlichkeit" ausgewiesen, kann das Bild von der technischen und kalten Professionalität und der warmherzigen Ehrenamtlichkeit, das in dieser Dichotomie nicht gilt, in der "Ehrenamtlichen-Diskussion" aber sehr pointiert Verwendung findet, unter Umständen erst an Berechtigung gewinnen. Je ausschließlicher der professionelle Helfer nur in der Rolle als Profi dem

Klienten/Patienten gegenübertreten kann, je weniger er Veranlassung und Möglichkeit sieht, diese vorübergehend auch zu wechseln, d.h. flexibel damit umzugehen, umso stärker wird er auf diejenigen Dimensionen seiner Arbeit begrenzt, die ihn als Spezialisten mit eingeschränkter Zuständigkeit ausweisen, oder aber die Kontrollfunktion seiner Arbeit tritt umso deutlicher hervor.

Um dies an einem Beispiel zu verdeutlichen: Wird die Zuwendung, die die ehrenamtlichen Mitarbeiter eines Heimes den Bewohnern geben, als deren ureigenste Aufgabe interpretiert, so können andere Mitarbeitergruppen ebenso wie auch der Träger der Einrichtung aus der Pflicht entbunden werden, diese als integralen Bestandteil von Pflege zu definieren und dementsprechend in der Organisation des Heimalltags die Voraussetzungen hierfür zu verbessern.

Ehrenamtlichkeit verliert ihre Unschuld, wenn sie in professionell organisierte Arbeitsabläufe gerät. Auch wenn ehrenamtliche Helfer dies subjektiv nicht beabsichtigen, kann ihre alleinige Präsenz unter Umständen Institutionen davor bewahren, notwendige und fachlich gebotene Reformen einzuleiten.

Stichwort: Konstrukt "Ehrenamt"

In der Formulierung, der Ehrenamtliche sei/solle sein ein "Spezialist für Menschlichkeit" ist die Paradoxie enthalten, daß das, was alltägliche und "natürliche" Zwischenmenschlichkeit und Zuwendung darstellen soll, nunmehr als Spezialistentum aus eben dieser Alltäglichkeit herausgehoben ist. Der ehrenamtliche Helfer ist, um seinen Dienst am Nächsten zu leisten, aus dem unmittelbaren Gemeinwesenbezug herausgenommen, außerhalb diesem organisiert, um zuletzt als Spezialist besonderer Art hier wieder in Erscheinung zu treten.

FLORIAN SEIDEL (1982: 57) beschreibt diese "Absurdität" am Beispiel der Laienhilfe in der Psychiatrie: "Da werden Menschen, die Hilfe nötig hätten, abgeschoben in auf Hilfe spezialisierte Institutionen, weil ihre Umgebung nicht in der Lage oder bereit ist, ihnen zu helfen. Die in diesen Institu-

tionen arbeitenden, von der Gesellschaft beauftragten Profis werden wiederum unterstützt von "freiwilligen" Helfern, die eben aus dieser Umgebung kommen, die den Patienten die Hilfe zunächst verweigerte."

Mit den Menschen, die in Institutionen abgeschoben werden, sind psychisch Kranke gemeint, deren Ver-rücktsein von der Umwelt als bedrohlich empfunden wird und die sich der möglichen Belastung dadurch zu entziehen sucht, daß sie das Maß an Hilfe, das sie den Kranken zubilligt, in (ab-)gesonderten Einrichtungen organisiert.
"Während also in der Alltagswelt auf der einen Seite ein Mangel an Hilfsbereitschaft zu herrschen scheint, herrscht in ihr auf der anderen Seite doch ein Überfluß an ihr, der sich jedoch aus dem engeren sozialen Umfeld, in dem die Hilfe viel effektiver erfolgen könnte, hinausbegibt in eine distanziertere Situation, die, da die sozialen Rollen festliegen, leichter kontrollierbar ist und damit die möglichen Bedrohungen, die aus der Hilfe erwachsen können, gering hält (ebenda)."

Auch wenn der Erfahrungsbereich Psychiatrie nicht umstandslos auf die Altenhilfe übertragen werden kann, so bleibt, aber das Kernproblem verallgemeinerbar. Derjenige, der helfen will, begibt sich - in unserem thematischen Zusammenhang - erst in die Rolle des ehrenamtlichen Helfers, um anschließend sein Engagement praktisch umzusetzen (vgl. "Ehrenamtlichkeit als Konstruktion"). Die Hilfe durch den Ehrenamtlichen ist i.d.R. nicht in nachbarschaftliche oder eher freundschaftliche Beziehungen eingebunden, sie ist nicht punktuell und innerhalb solcher Beziehungen situativ wirksam, sondern aus ihnen herausgehoben, in ein eigenes Kleid gehüllt und in einer verselbständigenden Form prinzipiell gegenüber Jedermann angeboten. Voraussetzung aber bildet, daß dieser Jedermann hilfebedürftig ist oder so definiert werden kann. Was im nachbarschaftlichen Kontext der Sonderfall ist, wird in der Konstruktion des Ehrenamtlichen zum Regelfall; er hilft nicht, weil er zu einem Menschen eine besondere Beziehung unterhält, sondern er tritt in eine Beziehung, weil dieser Mensch Hilfe benötigt. Diese Verkehrung der Perspektive soll in ihren Konsequenzen an dieser Stelle nicht näher beleuchtet werden. In diesem Argumentationszusammenhang ist nur wichtig, daß der bloße Akt des Helfens Ehrenamtlichkeit noch nicht qualitativ bestimmt. Hinzu kommt, daß im Falle der ehrenamtlichen Hilfe zwischen dem Helfer und

Ehrenamtlichkeit als Konstruktion

Ehrenamtliche Mitarbeit in sozialen Diensten wird als praktizierte Nächstenliebe oder Solidarität gewertet. Sie gilt als Nachweis für das Selbsthilfepotential, das das Gemeinwesen auszeichnet. Jedoch ist der konkrete Inhalt einer solchen Mitarbeit, die Hilfe für andere, nicht ausreichend, um Ehrenamtlichkeit beschreiben zu wollen.

Auch außerhalb familiärer Bindungen leisten Menschen Hilfe für andere. Eine Frau, die einen alten Mann, der in der Nachbarschaft lebt, während dessen Erkrankung vorübergehend mit Essen versorgt, würde dieses nicht als ehrenamtliche Tätigkeit gegenüber Dritten bezeichnen. Sie würde u.U. auch auf die Verallgemeinerungsform "Hilfe" verzichten, sondern die jeweiligen Unterstützungen konkret bezeichnen: "Ich kaufe für ihn mit ein. Und koche halt eine Portion mehr."

Genau dieselbe Tätigkeit wäre auch durch eine ehrenamtliche Mitarbeiterin leistbar. Obgleich beide in diesem Fall inhaltlich für den Hilfeempfänger das gleiche tun, unterscheiden sie sich in ihrem Selbstverständnis, ihrer Deutung der Situation und in der Ausgangslage für das jeweilige Engagement.

Die Frau, die hier einen Nachbarn versorgt, wird sicherlich nicht mehrere Nachbarn in ähnlicher Lage betreuen wollen und können. Ihre Hilfe richtet sich an eine bestimmte Person, die ihr von Angesicht bekannt ist. Auch wird sie sich überlegen, wie zeitintensiv und andauernd sie diese Arbeit "nebenbei" mit erledigen kann. Dagegen ist der ehrenamtlichen Mitarbeiterin der zu Betreuende in der Regel vorher nicht bekannt. Ihre Bereitschaft zur Hilfe richtet sich prinzipiell an jedermann, der ihr als Hilfebedürftiger benannt wird. Auch hier ist eine Bedeutungsverschiebung kennzeichnend. Während der alte Mann einmal als Nachbar gesehen wird, der zur Zeit Hilfe benötigt, wird er im Falle der Ehrenamtlichkeit als Hilfebedürftiger eingestuft und danach mit einer Ehrenamtlichen durch einen spezialisierten sozialen Dienst per Auftrag versorgt. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen werden dadurch zu ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen, da sie sich sozialen Einrichtungen anschließen, die sie in der Rolle von ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen benötigen. Das besondere hierbei ist nicht die konkrete Hilfeleistung, die erbracht wird, sondern der Umstand, daß diese im Vorsatz personenunabhängig und organisiert gewährt wird.

dem Adressaten der Hilfe eine soziale Einrichtung geschoben ist, die sich aufs Helfen spezialisiert hat, zumindestens aber ein selbständiger Helferkreis, der die einzelnen Helfer unter gemeinsamer Programmatik und Ideologie zusammenfaßt.

Wir gehen davon aus, daß mit der Konstruktion der Ehrenamtlichkeit Entlastungselemente verbunden sind. Um u.U. über einen jahrelangen Zeitraum hinweg verschiedenen Personen helfen zu können, müssen in die Ehrenamtlichkeit Momente einfließen, die eine Distanzierung von der persönlichen Lage des Hilfebedürftigen erlauben.
Der ehrenamtliche Helfer ist, im Unterschied zu der Privatperson, die einen "Nächsten" unterstützt, mit einem Auftrag versehen. Unabhängig davon, ob dieser ihm erteilt wird, oder ob er ihn im Rahmen seiner Aufgabenbeschreibung selbst wählt, wird durch das auftragsgemäße Tätigwerden ermöglicht, daß

- Anforderungen, die seitens des Hilfebedürftigen erhoben und als Zumutung wahrgenommen werden oder denen man sich nicht gewachsen fühlt, entweder unter Verweis auf die Aufgabenstellung abgelehnt oder aber an Fachkräfte weitergeleitet und damit in der Konsequenz delegiert werden können;
- Grenzen der Ehrenamtlichkeit seitens des Auftraggebers benannt und allgemeine Zielvorstellungen vorgegeben sind, also Rollenerwartungen bestehen, die dem Ehrenamtlichen als Handlungsorientierung dienen können;
- Beratungsangebote seinen Einsatz mancherorts begleiten, die sowohl helfen, in die Ehrenamtlichen-Rolle hineinzuwachsen, als auch im Sinne von Schulungen in diejenigen Fertigkeiten und Wissensbestände einführen, die aus der jeweiligen Trägerperspektive als unverzichtbar gelten und in ihrer Wirkung das Gefühl vermitteln, über eine notwendige Mindest-Kompetenz zu verfügen;
- Ideologien bereitgestellt sind, die die Bedeutung des Engagements auch über das Individuum hinausreichend in eine christliche oder soziale Tradition stellen, u.U. dadurch erhöhen, zumindest aber beitragen, eine Gruppenidentität zu stiften.

Stichwort: Konkurrenz

Es ist bekannt, daß zwischen Ehrenamtlichen und Profis unterschwellig wirksame oder auch deutlich zum Tragen kommende Konkurrenzen bestehen. Ehrenamtliche Helfer verfügen ob ihrer regelmäßigen Beschäftigung mit einem alten Menschen oder einer Gruppe alter Menschen über einen vergleichsweise kontinuierlichen und in der Folge häufig engen Kontakt zur Zielgruppe. Der hauptamtlich Tätige dagegen ist überwiegend mit einer Vielzahl von Einzelfällen betraut; seine Möglichkeiten, zu einzelnen Klienten eine Beziehung aufbauen zu können, werden durch Gebote der Zeit- und Arbeitsökonomie beschränkt. Während der Ehrenamtliche - um es überspitzt zu formulieren - nach kurzer Zeit der Vertrautheit mit seiner Zielgruppe/Zielperson Ausdruck geben kann, er sich, bildlich gesprochen, wie ein Fisch im Wasser bewegt, ist der Profi in der Situation, eine Vielzahl von Kontakten zu einer wechselnden Klientel zu knüpfen bzw. über einen begrenzten Zeitraum hin aufrecht zu erhalten. Zudem ist der Kontakt des Profis zu seiner Klientel beeinflußt durch das Ausmaß an Kontrollfunktionen, die der Hauptamtliche auszuüben hat. Das, was er "leisten" kann (persönlich durch Gewährung von Sachleistungen oder durch Vermittlung von Helfern) ist gebunden an die Überprüfung der Leistungsberechtigung und damit an allgemeine Kriterien, die von außerhalb in die helfende Beziehung einfließen.

"Nähe zum Klienten" bedeutet aufgrund der unterschiedlichen Arbeitssituation eines ehrenamtlichen und eines hauptamtlichen Helfers Unterschiedliches. In der Praxis jedoch droht sich das "Anders-Sein" zu vermischen. Können Profis ihre (Selbst-)Ansprüche an die Helferrolle nur unbefriedigend realisieren, haben sie das Gefühl, sich eigentlich intensiver um die Klientel kümmern zu müssen, als sie dies in ihrem Arbeitsfeld umsetzen können, so kann die Erfahrung, daß Ehrenamtliche die gewünschte Klientennähe finden, zur Quelle von Unbehagen werden. Das Bild von den Ehrenamtlichen, die sich die Rosinen aus dem Kuchen picken, während man selbst in die Alltagsroutine sozialer Arbeit eingespannt bleibt, mag faktisch nur begrenzt zutreffen, entscheidend aber ist, daß solche Projektionen der eigenen Grenzen, die als Schwächen uminterpretiert werden, in sowohl positiver als auch negativer Wendung auf die jeweils andere Gruppe erfolgen.

Positive Wendung: Ehrenamtliche Mitarbeiter neigen dazu, die Fachlichkeit der Profis überzubewerten, weil sie sich unsicher sind, ob das, was sie tun, "richtig" ist. Profis wiederum mystifizieren das "natürliche Eingehen" ehrenamtlicher Mitarbeiter auf den Klienten, das sie aufgrund ihrer Fachlichkeit nicht mehr glauben geben zu können. (Motto: "Der andere ist groß, ich bin mickrig.")

Negative Wendung: Ehrenamtliche Mitarbeiter versuchen, dem (Selbst-) Zweifel an der eigenen Kompetenz mit dem Hinweis auf die Job-Einstellung der Profis zu begegnen. Profis vermuten hinter dem Engagement ehrenamtlicher Mitarbeiter ein Agieren unbearbeiteter eigener Probleme. (Motto: "Das, was der andere mir voraus haben könnte, kann, weil er anders ist, nicht gut sein.")

Die Einstellung von Profis gegenüber Ehrenamtlichen ist häufig ambivalent. Gefördert wird dies auch dadurch, daß eine Klärung dieser Haltung im Arbeitskontakt kaum möglich erscheint: Einmal steht der Profi auf einer höheren Stufe der Hierarchie und ist unter Umständen mit der Aufgabe der Anleitung Ehrenamtlicher betraut, die die gebotene Offenheit scheinbar verbietet. Andererseits könnte ein solcher Klärungsprozeß dazu führen, daß der Ehrenamtliche seine Mitarbeit aufkündigt - und damit gegenüber dem Vorgesetzten des Profis die Unfähigkeit seines Mitarbeiters zur erfolgreichen Anleitung dokumentiert. In dem Maße, in dem die Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter als e i n Beleg für die Qualität der Arbeit einer Einrichtung verstanden wird, wird im schlechtesten Falle ein rein taktisches Verhalten den Umgang mit Ehrenamtlichen bestimmen. Dieses kann sich in der Form ausdrücken, daß

- ein formal freundlicher Umgangston besteht, der aber gleichbleibend und damit eintönig gehalten ist,
- sich der Profi auf eine non-direktive Gesprächsführung mit dem Ehrenamtlichen zurückzieht, um ihn sich mittels Methode "vom Leibe zu halten",
- der Ehrenamtliche - so er diese Möglichkeit signalisiert - im Gespräch quasi klientelisiert wird, indem sein "Schwächen" (z.B. Familienprobleme) zentraler Inhalt werden.

Wie immer die konkrete Gesprächssituation aussehen mag, das taktische Element kommt dann zum Ausdruck, wenn der Profi eine konkrete und eindeutige Stellungnahme zur Tätigkeit und zur Person des ehrenamtlichen Helfers zu vermeiden sucht.

Mit den Stichpunkten

- o Definitionsmacht,
- o Arbeitsteilung,
- o Konstrukt "Ehrenamt" und
- o Konkurrenz

sind Problemfelder beschrieben, die in der Berührung von ehrenamtlicher mit professionell ausgerichteter sozialer Arbeit unter der Bedingung dominierender Fachlichkeit bestehen.
Wir gehen davon aus, daß diese in der Struktur der Beziehung beider Formen helfenden Handelns gründen und somit zunächst personenunabhängig als mögliche Konfliktquellen existieren. Ob hieraus jedoch Konflikte erwachsen, die offen oder verdeckt zu Tage treten, wird durch das Handeln der Beteiligten wesentlich beeinflußt. Zudem ist bedeutsam, ob ehrenamtliche soziale Arbeit stärker eigenständig und relativ unabhängig organisiert ist oder ob sie in professionell ausgerichtete Arbeitszusammenhänge integriert oder zumindest additiv diesen zugeordnet wird.

Die Möglichkeit solcher "Beziehungskrisen" stellt Gefahr und Chance zugleich dar. Letztere besteht darin, daß erstere den Handelnden bewußt ist. Eine Voraussetzung der Klärung und Problemlösung ist aber dann nicht gegeben, wenn in dem Bedürfnis nach vorschneller Versöhnung und Harmonie die Konfliktträchtigkeit dieser Beziehung verleugnet wird.

Ehrenamtlichkeit: distanzierte Nähe und nahe Distanz

Ehrenamtliche Helfer - empirisch wäre es zutreffender, von ehrenamtlichen Helferinnen zu sprechen - leisten, soweit sie in praktischen Bezügen sozialer oder sozialpflegerischer Arbeit stehen, personennahe Arbeit. Jedoch ist diese, wie bereits ausgeführt, herausgehoben aus alltäglichen Beziehungsformen und Bindungsmustern. Sie ist insofern eine konstruierte

Personen-Nähe, als sie sich über einen Bedarf an Hilfe, dem offenbar innerhalb primärer Beziehungen nicht entsprochen werden kann, erst konstituiert. Die besondere Form, in der unter dieser Bedingung das Verhältnis von Nähe und Distanz geregelt werden kann (die Rolle des Geldes hierbei wird von DETLEF KNOPF in diesem Band untersucht), ist grundlegend für die Beziehung zwischen ehrenamtlichem Helfer und Hilfebedürftigen. Wir wollen diese Form als Folie einführen, auf der eine Vielfalt an möglichen konkreten Interaktionen aufbauen.

Distanzierte Nähe

Die Nähe, die in der helfenden Beziehung von ehrenamtlich Tätigem und Hilfsbedürftigen entstehen kann, ist primär auf den Faktor Zeit zurückzuführen. Ohne dieses Argument hier nochmals ausbreiten zu wollen sei angemerkt, daß Weiteres hinzukommen muß, soll aus dem bloßen Zeitquantum ein Qualitätsmoment werden können. Zu nennen wäre hier vor allem

- der gemeinsam geteilte Lebensraum,
- die geringe Altersdifferenz zwischen ehrenamtlichem Helfer und alten Menschen,
- gemeinsame oder nur wenig differierende Werthaltungen sowie
- eine gemeinsame Sprache.

Unabhängig davon, was im Einzelfall zutreffen mag, gibt es, nach unserer Erfahrung, gerade in der Altenarbeit häufig Berührungspunkte zwischen Ehrenamtlichem und "Klienten", die unberührt von dem Anlaß der helfenden Beziehung bestehen und beiden Interaktionspartnern die Möglichkeit bieten, sich auch außerhalb des Hilfeanliegens zu bewegen.

Andererseits ist die Beziehung, die beide knüpfen können, durch ihren Anlaß befristet. Scheidet der Helfer aus seiner Tätigkeit aus, fällt der Kontaktanlaß weg, - entweder weil Hilfe nicht mehr geboten ist oder weil der verschlechterte Zustand des Hilfebedürftigen andere Interventionen erforderlich erscheinen läßt - ist die Aufrechterhaltung der entwickelten Beziehung eine Frage des privaten Kontaktwunsches. Mit der beabsichtigten Nähe schleicht sich die Hoffnung nach Privatheit und Intimität in die helfende Beziehung ein; die Leihgabe Hilfe und Kontakt, die der Ehrenamtliche auf-

tragsgemäß erbringt, ist außerhalb dieses Kontextes nicht einklagbar. Je mehr Nähe eine solche Beziehung auszeichnet, umso mehr ist die (relativ künstliche) Ausgangskonstruktion Gefahrenherd für den sich entwickelnden Wunsch nach ihrem zukünftigen Weiterbestand.

Unsere Überlegung geht dahin, daß gerade die mittels der Ehrenamtlichkeit erhoffte besondere Klientennähe, wenn sie erreicht wird, auch ihr Gegenteil, die mögliche Distanz, potenziert mitführt. Dann in der Form der subjektiv als bedeutsam empfundenen "Drohung"/Befürchtung ihres ungewissen Endes. Der Terminus "distanzierte Nähe" soll andeuten, daß Anlaß und Zielvorstellung von ehrenamtlicher Hilfe, die zweckrationaler Intention folgen, in Widerspruch geraten können mit den sich möglicherweise entwickelnden privaten Beziehungsanteilen.

Nahe Distanz

Während mit dem Aspekt der distanzierten Nähe die institutionalisierte Widersprüchlichkeit der Beziehung von ehrenamtlichem Helfer und Hilfebedürftigen berührt wird, zielt der Terminus "nahe Distanz" auf den Kompensationsaspekt der Beziehung, der es dem Helfer ermöglicht, aus der Hilfebedürftigkeit des anderen seine Tatkraft und sein Selbstbewußtsein zu beziehen.
Personennähe läßt sich auch dadurch verwirklichen, daß dem Hilfebedürftigen möglichst intensiv und umfassend die Zuwendung des Helfers zuteil wird. Der sichtbare Mangel, der dem Hilfebedürftigen attestiert ist, soll weitgehend ausgeglichen werden, seine persönliche "Schwäche" durch die "Stärke" des Helfers aufgewogen werden. Im Vordergrund steht der Hilfebedarf, - und damit das Trennende zwischen den Beteiligten - der, ob der Nähe des ehrenamtlichen Helfers, umso deutlicher in allen Verästelungen des Alltagslebens sichtbar hervortritt und gemäß dem Ethos des Helfens nach verstärktem Engagement verlangt. Gerade dadurch, daß der ehrenamtliche Helfer in weitaus intensiverem Maße in den privaten Lebensraum des Hilfebedürftigen eintritt und mit der Breite der Palette an Alltagsnöten konfrontiert ist, wird die vermeindliche Gegenüberstellung von "Stärke" und "Schwäche" zusätzlich erhöht. Dies folgt dann einer Dynamik, in der letztendlich der Helfer in seiner Helferfunktion ebenso erstarrt wie der andere in der der Hilfebedürftigkeit.

Beide Dimensionen der Personennähe, die distanzierte Nähe und die nahe Distanz, können nicht unterschiedlichen "Helfertypen" zugeordnet werden, sondern sind mit individuell und situativ verschiedener Ausprägung gleichzeitig vorhanden. Sie können zudem nicht primär als Ausdruck einer problematischen Ausübung der Helferrolle gewertet werden, die es gilt, mittels geeigneter Fortbildungsstrategien ins rechte Lot zu rücken. Vielmehr wird hier eine Folge des Konstruktes "Ehrenamtlichkeit" im professionellen Kontext deutlich:

- das auftragsgemäße Tätigwerden in Sachen Mitmenschlichkeit;
- die Mitmenschlichkeit, die sich in ihrer zweckgebundenen "Hilfe" entweder auf den funktionalen Aspekt (Hilfe-leisten) reduziert oder aber die Rolle des Ehrenamtes verläßt, indem sie den Kontakt als privaten umdeutet;
- das Bestreben, die ambivalente Haltung der professionellen sozialen Arbeit gegenüber der Tätigkeit Ehrenamtlicher mit dem Hinweis auf die Dankbarkeitsbezeugungen der Hilfebedürftigen zu kompensieren.

Hilfen für ehrenamtliche Helfer?

Wir müssen dieses Thema heute mit einem Fragezeichen versehen. Sowohl die Gruppenarbeit anläßlich der Travemünder Tagung "Ehrenamtliche Dienste in der Altenhilfe" als auch weitere Gespräche und Arbeitszusammenhänge mit ehrenamtlichen Helfern und Profis verstärkten unseren Eindruck, daß die Problematik Ehrenamtlichkeit nicht isoliert von dem Insgesamt der sozialen Arbeit mit alten Menschen sinnvoll diskutiert werden kann. Es fällt auf, daß sich Probleme, die der einzelne berichten kann, in der Regel, löst man sie aus ihrer Verwobenheit mit konkreten Personen, sehr ähneln; daß Grundthemen immer wieder zum Vorschein kommen, die in der Verbindung mit Fragen der Altenarbeit auf den institutionellen Rahmen zielen, in dem Ehrenamtlichkeit eingebettet ist. Eine Trennung beider Problemdimensionen ist künstlich und in der Folge wenig hilfreich. Wenn Reibungsflächen zwischen professioneller und ehrenamtlicher sozialer Arbeit bestehen, diese über die Agierenden vermittelt werden und damit in die jeweiligen Tätigkeitsfelder einfließen, kann eine "Hilfe für ehrenamtliche Helfer" nicht allein

die Ehrenamtlichen als Adressatenkreis bestimmen. Unabhängig davon, welches Instrumentarium (Beratung, Schulung, Fortbildung, Gesprächskreis, Supervision u.a.) gewählt wird, um Belastungen für den einzelnen Helfer durchschaubarer und damit handhabbarer zu machen, besteht die Gefahr, daß es, wird es isoliert auf jeweils eine Mitarbeitergruppe angewandt, den Kernbereich vieler Konflikte verfehlt.

Fehlt es an kritischem Verständnis für die Lage und Perspektive des anderen, so ist es geboten, dieses gemeinsam zu erarbeiten - ansonsten ändert sich auch fachlich wenig.

LITERATURVERZEICHNIS

COMBS/AVILA/PURKEY 1975 — Arthur W. Combs, Donald L. Avila, Wiliam W. Purkey: Die helfenden Berufe. Stuttgart 1975

SEIDL 1982 — Florian Seidl: Aus der Welt der Helfer: Laienhafter Versuch über die Motivation von Laienhelfer; in: Sozialpsychiatrische Informationen 12 (1982)68/69, S. 51-58

KOOPERATION VON HAUPT- UND EHRENAMTLICHEN MITARBEITERN

von Ursula Koch-Straube, Darmstadt, und Roland Schmidt, Berlin

Kooperation: Allgemein

Mit dem Begriff Kooperation wird - in soziologischer Perspektive - das allgemeine gesellschaftliche Verhältnis bezeichnet, in dem die Menschen in ihrer Arbeit aufeinander angewiesen sind, Produkte und Dienstleistungen somit nur in Zusammenarbeit mehrerer Menschen erstellt werden können (LEXIKON ZUR SOZIOLOGIE 1978: 427). Kooperation ist bestimmt durch den Stand der Entwicklung von Produktivkräften und den sich hieraus strukturierenden Arbeitsabläufen. Dies bedeutet einerseits, daß die Formen, in denen Menschen miteinander kooperieren, selbst historischen Veränderungen unterworfen sind und andererseits, daß das Erfordernis der Kooperation unabhängig von dem Willen des Einzelnen besteht; obgleich dieser Kooperation durch sein Handeln eher fördern oder eher behindern kann.

Die Notwendigkeit der Kooperation ist auch im Bereich der sozialen Dienste gegeben. Aufgrund einer Entwicklung, die "zu einer wesentlich stärkeren Differenzierung, Verfachlichung und Professionalisierung der sozialen Arbeit und demgemäß zu einer differenzierten Organisation der Dienste nach spezifischen Funktionen geführt (hat)" (FLAMM 1971: 49), wird Kooperation und Koordination als ein Arbeitsprinzip sozialer Arbeit (ebenda: 141) verstanden. Dabei sind zu unterscheiden

- Formen e i n f a c h e r Kooperation, die dem Umstand Rechnung tragen, daß auf einer bestimmten Stufe der Gesamtdienstleistung (z.B. ambulante Versorgung kranker alter Menschen) mehrere Personen mit einer spezifischen Aufgabenstellung (z.B. Haushaltshilfe) tätig sind,
- die a r b e i t s t e i l i g e Kooperation, die sich darin begründet, daß mehrere Personen mit je spezifischer Aufgabenstellung und Funktion an der Erbringung einer Dienstleistung beteiligt sind und

- t e a m a r t i g e Kooperationen, in denen die Mitarbeiter sich in Gruppen organisieren, um sich bei der Erfüllung verschiedener Aufgaben gegenseitig unterstützen zu können (vgl. LEXIKON ZUR SOZIOLOGIE 1978: 428).

Arbeitsteilige Kooperation in der sozialen Arbeit verfolgt die Zielsetzung, Mitarbeiter unterschiedlicher Professionen "in planmäßige Zusammenarbeit zur Erzielung umfassender Problemlösungen und ressortübergreifender sozialer Planung" (ROSE 1980: 465) zu führen. In diese Zielsetzungen fließen sowohl ökonomische als auch strukturverändernde Teilziele ein: "Um die Arbeitsabläufe wirtschaftlich zu gestalten, müssen die Informationswege kurz und die Kommunikationsabläufe reibungsarm sein (...) Kooperation (muß) ein Arbeitsprinzip der sozialen Arbeit sein, um monokratisches Denken durch kooperatives Denken zu überwinden; neben der hierarchischen Ordnung sei eine funktionale Ordnung durch Koordination und Kooperation zu sichern. Partnerschaftliche Kooperation innerhalb der sozialen Dienste ist eine werteprägende Kraft, die den Hilfeprozeß positiv beeinflußt" (ebenda).

Soweit die Soll-Bestimmung. Wir wollen an dieser Stelle die Problematik der Kooperation und Koordination von verschiedenen, eigenständigen sozialen Diensten ausklammern, da sie in unserem thematischen Zusammenhang vernachlässigt werden kann. Binnenorganisatorisch gesehen, wird in der Zielbestimmung von ROSE ein Kernproblem jeder arbeitsteiligen Kooperationskonzeption deutlich, das, weil es praktisch wirksam ist, näher beleuchtet werden muß.

Unter einer Monokratie ist eine Alleinherrschaft zu verstehen; wobei die Frage nach deren Legitimität begrifflich noch nicht entschieden ist. Ein monokratisches Denken würde demnach einer (Arbeits-)Auffassung folgen, nach der die Leitung eines Amtes/einer Einrichtung einem einzelnen übertragen bleibt, der mit alleinigem Entscheidungsrecht ausgestattet ist. Kooperatives Denken wird nach der Bestimmung von ROSE, nun nicht durch einen Gegensatz zum hierarchischen Ordnungsprinzip beschrieben, er zielt ab auf ein erstrebtes Zusammenwirken klar umrissener Funktionen innerhalb eines (Gesamt-)Arbeitsablaufs, wobei alle relevanten Funktionsträger verschiedener hierarchischer Ebenen zu beteiligen wären - ohne Aufhebung ihrer

spezifischen Entscheidungskompetenz.

Das Verhältnis von hierarchischer Ordnung und funktionaler Kooperation in einem arbeitsteilig strukturierten Prozeß wird dadurch ein labiles, da die Funktionen nunmal von Menschen ausgeübt werden. Der Hinweis, daß dieses potentielle Spannungsverhältnis nur in einer partnerschaftlich verstandenen Form der Kooperationsausübung produktiv gelöst werden kann, erinnert daran, daß neben der organisationssoziologischen Differenzierung ein "subjektiver Faktor" zur Geltung kommt, der die Kooperationsdynamik praktisch und nachhaltend beeinflußt: d.h. Kooperation kann auch in der Form erfolgen, daß sie nicht-partnerschaftlich ausgeübt wird und damit auch keine werteprägende Kraft besitzt, die sich auch auf die Beziehung zu denjenigen Menschen überträgt, die soziale Dienste in Anspruch nehmen (Klienten, Patienten).

Kooperation ist somit nicht allein als wirtschaftliches und organisationssoziologisches Erfordernis zu verstehen, sondern birgt zudem eine sozialpsychologische Dimension; zu fragen wäre nach der Art und Weise, in der Menschen bei der Lösung einer Aufgabenstellung zusammenarbeiten. Kooperatives Zusammenwirken kann in diesem Sinne auch als Gegensatz zu Konflikt oder konkurrierendem Verhalten aufgefaßt werden.

Kooperationspartner: Ehrenamtliche Mitarbeiter

Vorweg: Kooperation von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern in der Altenhilfe stellt sich in verschiedenen sozialen Situationen unterschiedlich dar.

Zunächst gilt es nach Arbeitsbereichen zu differenzieren. Nähe und Intensität des Arbeitskontaktes haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter sind abhängig von der Komplexität der Aufgabenstellung eines Arbeitsfeldes und der zu ihrer Bewältigung notwendigen Arbeitsteilung unterschiedlicher Professionen. Besonders prägnant für dieses Zusammenwirken ist der Arbeitsort Altenpflegeheim. Neben dem Aspekt der arbeitsteiligen Produktion einer Dienstleistung kommt hinzu, daß sowohl der Raum (das Pflegeheim), in dem haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter tätig sind, als auch der Adressatenkreis (die

Heimbewohner), auf den die gemeinsamen Anstrengungen zielen, identisch sind. Demgegenüber ist im Bereich der offenen Altenhilfe, beispielsweise in der Altenklub-Arbeit, der Kontakt beider Mitarbeitergruppen von vornherein seltener und die Kenntnisse über die Tätigkeiten des jeweils anderen sind deutlich weniger intim.

Hinzu kommt, daß, um am Beispiel des Altenklubs zu bleiben, vielleicht die ehrenamtlich tätige Klubleiterin zusammen mit den Leiterinnen weiterer Klubs in einen "Koordinationstreff" eingebunden ist, für den eine hauptamtlich Tätige verantwortlich zeichnet, die weiteren ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen der einzelnen Klubs in diesen Treff aber nicht einbezogen werden. Dies verweist darauf, daß auch zwischen verschiedenen ehrenamtlichen Funktionen u.U. ein Kooperationsbedarf besteht.

Gerade im ländlichen Bereich gewinnt die Kooperationsfrage Haupt- und Ehrenamtlicher mitunter dann noch eine zusätzliche Note, wenn die gesamte verbandliche Altenhilfe auf ehrenamtlichem Engagement beruht, der hauptamtlich tätige Gesprächs- und Kooperationspartner aber in der Person der (auf halber Stelle sitzenden) Sozialarbeiterin des Sozialamtes besteht. In solchen Fällen ist die Kooperation haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter überlagert von der zwischen öffentlicher und verbandlicher Altenhilfe.

Wie dem im Einzelfall auch sei, das Thema stellt sich facettenreicher dar, als es an dieser Stelle ausgebreitet werden kann. Wir müssen uns in dieser Lage darauf beschränken, Grundprobleme der Kooperation zu benennen, die je nach der lokalen Situation und je nach dem konkreten Tätigkeitsfeld in unterschiedlicher Form und mit verschiedener Akzentuierung erscheinen.

Ehrenamtliche Mitarbeiter sind "sperrige" Mitarbeiter; sie passen nur bedingt ins vorgegebene und gewohnte Bild des Mitarbeiters. Und das aus gutem Grund.
Einmal sind Ehrenamtliche kein integraler Bestandteil der hierarchischen (Dienst-)Ordnung. Als freiwillig Tätige sind sie nicht in die Disziplin sanktionierbar eingebunden. Oder anders formuliert: die Einordnung in eine gegebene Hierarchie kann im Zweifelsfall nicht eingeklagt werden. Zwar ist es zutreffend, daß die Wertigkeit der Arbeit Ehrenamtlicher häufig ans

Ende der Hierarchie gestellt wird, ehrenamtlich Tätige sich dort auch einfügen (lassen). Generell aber gilt, daß diese Ordnung mangels der Gratifikation Arbeitslohn im wesentlichen Produkt einer Absprache vor Aufnahme der Tätigkeit ist, die zwischen einem hierzu beauftragten hauptamtlichen Mitarbeiter eines sozialen Dienstes und den Ehrenamtlichen getroffen wird. Die Berechtigung dieses Agreements muß sich dann, für den Ehrenamtlichen im nachhinein, in der folgenden Praxis ehrenamtlichen Engagements, erweisen. Für den hauptamtlichen Mitarbeiter besteht der Gordische Knoten darin, gleichzeitig Mut zuzusprechen, den Ehrenamtlichen zu motivieren, befremdende Erfahrungen mit ihm aufzuarbeiten und Grenzen seines Einsatzes zu ziehen, soweit diese nicht im Sinne von Selbstbegrenzungen des Ehrenamtlichen bereits gegeben sind.

Verglichen mit der hierarchischen Ordnung bezahlter sozialer Arbeit ist diese Situation des Aushandelns von Möglichkeiten und Grenzen relativ offen. (Nicht umsonst stehen beispielsweise Heimleiter mitunter dem Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiter in ihren Einrichtungen ablehnend gegenüber. Sie befürchten, daß durch die Ehrenamtlichen die bestehende Ordnung des Heimlebens in Durcheinander geraten könnte, weil diese nur bedingt hieran gebunden sind.)

Zum anderen können zwar innerhalb einer Einrichtung besondere Funktionen für Ehrenamtliche beschrieben werden, jedoch ergibt sich das Folgeproblem, daß die dann gefundenen Funktionen regelmäßig und über eine gewisse Zeitspanne hinweg kontinuierlich ausgeübt werden müssen. Auch wenn ehrenamtliche Mitarbeiter in vielen Fällen ein hohes Maß an Verpflichtung auf sich nehmen, so ist diese dann eine freiwillig übernommene und wiederum keine einklagbare.

Natürlich kann eine Einrichtung auf die Mitarbeit eines "unordentlichen" Ehrenamtlichen verzichten. Eingangsgespräche vor Tätigkeitsaufnahme haben ja neben einem Beratungs- und Klärungsaspekt auch die Funktion, Interessenten an einem "Ehrenamt" ablehnen zu können, bzw. in diesem Sinne zu beraten. Prinzipiell aber, und das macht die Schwierigkeit aus, die Hauptamtliche mit der Mitarbeitergruppe Ehrenamtliche haben, kann nicht die Notbremse Dienstanweisung oder deren Androhung gezogen werden. Was

Ehrenamtliche in welcher Form tun, muß diskursiv ausgehandelt werden. Auch wenn dies sich nicht in einem Prozeß herrschaftsfreier Kommunikation vollzieht, sondern mittels der Fachautorität und dem damit verbundenen Status dem Hauptamtlichen ein Oberzeugungsvorsprung zur Hand gegeben ist, dessen unhinterfragte Berechtigung solange besteht, wie Fachlichkeit einen gemeinsam geteilten und positiv besetzten Wert bei haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern darstellt.

Von der "Sperrigkeit" ehrenamtlicher Mitarbeiter ist das Kooperationsproblem in besonderer Weise betroffen. In den allgemeinen Oberlegungen zur Kooperation wurde schon deutlich, daß die potentielle Widersprüchlichkeit hierarchischer Ordnung und funktionaler Kooperation nur unter der Bedingung für die Beteiligten befriedigend gelöst werden kann, daß der sozialpsychologischen Dimension des Kooperationsprozesses, d.h. der Art und Weise, in der Menschen in einem Arbeitsverlauf miteinander umgehen, in der Handhabung Rechnung getragen wird. Beziehen wir in unsere Oberlegung nun mit ein, daß sowohl die hierarchische Ordnung, in der Ehrenamtlichkeit angesiedelt wird, als auch ihre je spezifische Funktion, die ihr innerhalb eines Arbeitsfeldes zugewiesen ist, nicht in einem fixierten Stellenplan mit Arbeitsplatzbeschreibungen vorliegt, sondern sich in der Interaktion Haupt- und Ehrenamtlicher entwickelt, dann wird deutlich, daß in der Kooperation haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter die Qualität des Miteinander-Umgehens an zusätzlicher Bedeutung gewinnt; der personale Anteil des Kooperationsprozesses überwiegt im Falle der Ehrenamtlichkeit.

Das Bild über den jeweils anderen

Wenn haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter kooperieren, folgen Anlaß und Zielsetzung der Zusammenarbeit fachlichen Erwägungen. Beide Mitarbeitergruppen teilen die Intention, bedürftigen Älteren zu helfen, zu ihrem Wohle tätig zu sein. Obgleich auf dieser allgemeinen Ebene ehrenamtlich und hauptamtlich betriebene soziale Arbeit sich treffen, also eine letztendlich identische Zielsetzung diagnostizierbar ist, sollte dies jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Kriterien, nach denen subjektiv entschieden wird, was dem Wohle des Adressaten zu- oder abträglich sei, im Konkreten differieren (können).

Umstritten (offen) oder bezweifelt (leise) ist nicht die Effizienz eines Dienstes und seiner Leistung, sondern der Beitrag, den der jeweils andere - also der Hauptamtliche aus der Sicht des Ehrenamtlichen und der Ehrenamtliche aus der des Hauptamtlichen - hierzu besteuert (real) oder beizusteuern vermag (von seinen Möglichkeiten her). Es ist zu berücksichtigen, daß die konkrete Arbeitsleistung des anderen häufig nicht genau bekannt ist, sich der Beobachtung entzieht, da jeder für sich zu "seiner" Zeit, in "seinem" Raum und mit "seiner" Aufgabe beschäftigt ist. Kurz: das, was der andere im einzelnen tut, entzieht sich der unmittelbaren Erfahrung der Ehrenamtlichen oder, im anderen Fall, der der Hauptamtlichen. Dessen ungeachtet besitzt jeder aber ein Bild von dem, was der andere mit dem Klienten macht (machen sollte), wie er seine spezische Aufgabe bewältigt (bewältigen sollte) und wie sich dessen Tun in der Beurteilung durch den Klienten u.U. niederschlägt. In das Bild fließen ein die persönliche Erfahrung im Umgang mit dem anderen, das, was über ihn durch Angehörige der eigenen Mitarbeitergruppe (der weiteren Hauptamtlichen oder der weiteren Ehrenamtlichen) kolportiert wird - ebenso wie auch das, was er aus seiner Situation heraus dem anderen unterschiebt/unterstellt, um seine Arbeit und sich selbst (vielleicht) zu rechtfertigen.

Das durch diese Mosaiksteine entstandene Bild wird in der Regel nicht durch klare und damit eindeutige Linien beschreibbar sein; d.h. Wertungen, die die Tätigkeit des anderen als einhellig oder überwiegend "gut" oder "schlecht" qualifizieren, werden selten zu hören sein, vielmehr - und das lehrt die praktische Erfahrung - zeichnen sie sich durch eine Ambivalenz aus, die sich in einer "Ja-Aber-Haltung" ausdrückt. Zudem sind diese Bilder weder realistisch noch unrealistisch. Von beidem ist darin enthalten; das realistische Element besteht in den hier einfließenden Einzelerfahrungen, das unrealistische durch deren Überhöhung und Verabsolutierung.

Wie ehrenamtliche Mitarbeiter Hauptamtliche sehen und umgekehrt, wurde in der Arbeitsgruppe "Kooperation" der Travemünder Tagung in getrennten Kleingruppen Haupt- und Ehrenamtlicher erarbeitet. Die Arbeitsergebnisse (vgl. KASTEN I und II) wurden im Anschluß gemeinsam diskutiert und interpretiert.

KASTEN I:

PHANTASIEN DER HAUPTAMTLICHEN OBER DIE EHRENAMTLICHEN:

- Ehrenamtliche Mitarbeiter haben eigene Vorstellungen, sie sind wählerisch.
- Sie leiden unter dem Helfersyndrom*.
- Ehrenamtliche Helfer sind "Ergänzer".
- Sie sind nicht da, wo und wenn man sie braucht.
- Sie sind "schickbar", überall einsetzbar.
- Ehrenamtliche sind nicht zuverlässig.
- Sie konkurrieren mit Hauptamtlichen.
- Ehrenamtliche Mitarbeiter brauchen selbst Hilfe, sie brauchen Qualifikationen.
- Ehrenamtlichen fehlt Entscheidungsbefugnis.
- Sie laden anderen ihre Probleme auf.
- Sie picken sich die Rosinen aus dem Kuchen.
- Ehrenamtliche sind spontaner und kreativer.
- Sie wollen immer gelobt werden.
- Sie brauchen Anerkennung.
- Sie erwarten Dankbarkeit.
- Ehrenamtliche machen Hauptamtlichen ein schlechtes Gewissen.
- Sie sind umständlich, brauchen lange Lösungswege.
- Sie finden neue Wege.
- Sie arbeiten aus Dankbarkeit und für ihr eigenes Wohlergehen.
- Ehrenamtliche machen Schwierigkeiten in Heimen.
- Ehrenamtliche haben Schwierigkeiten in Heimen.
- Sie gehen in großen Heimen unter.
- Ehrenamtliche unterliegen vielen Zwängen nicht - die haben's gut.

* Unter dem Helfersyndrom wird eine "zur Persönlichkeitsstruktur gewordene Unfähigkeit" verstanden, "eigene Gefühle und Bedürfnisse zu äußern, verbunden mit einer scheinbar omnipotenten, unangreifbaren Fassade" (SCHMIDBAUER 1977: 12).

KASTEN II:

PHANTASIEN DER EHRENAMTLICHEN OBER DIE HAUPTAMTLICHEN:

Wer sind die Hauptamtlichen?

- Sozialarbeiter
- Pfleger
- Pfarrer
- Diakone
- Sachbearbeiter
- Sozialpädagogen
- Ärzte
- Geschäftsführer
- "Verwaltung"
- hauswirtschaftliches Personal
- Zivildienstleistende

Ihre besonderen Merkmale sind:

- Sie stehen in einem Dienstverhältnis.
- Sie arbeiten gegen Bezahlung.
- Sie haben für ihr Tun Legitimation.
- Sie verfügen (teilweise) über Ausbildung.
- Sie haben Qualifikationen für ihre Arbeit erworben, sie sind "Spezialisten".

Wie erfahren wir Hauptamtliche?

- Negativ.
- Hauptamtliche haben wenig Gespür und Einfühlungsvermögen.
- Sie sind voll unterstützend.
- Viele Hauptamtliche sind positiv, andere zu wenig engagiert.
- Sie haben zuviel Theorie im Kopf.
- Sie haben zu wenig Zeit.

(1) Diskussion der Phantasien Hauptamtlicher über Ehrenamtliche

o *Neben dem vorrangigen Bewußtsein, durch die Mithilfe der Ehrenamtlichen in der Arbeit entlastet zu sein, sind Konkurrenzgefühle nicht zu übersehen: Ehrenamtliche Arbeit bedroht die Erhaltung bzw. Erweiterung vorhandener Planstellen, gerade in Zeiten des Rotstifts.*
Ehrenamtliche Mitarbeiter nehmen den Hauptamtlichen die angenehme Arbeit, die "Würde ihres Berufes" weg,
Ehrenamtliche sind bei Heimbewohnern beliebt, oft deren Vertraute, den Ärger läßt man viel eher bei den Hauptamtlichen ab.
Ehrenamtliche können die Verantwortung an die Hauptamtlichen abschieben und haben viel mehr Spielräume und "Narrenfreiheit".
Hauptamtliche fürchten ersetzbar zu werden in ihrer Qualifikation, z.B. als Altenpfleger nicht mehr von Ehrenamtlichen unterschieden und höher bewertet zu sein.

o *Wenn ehrenamtliche Arbeit als Ersatz für hauptamtliche Arbeit, und sei es nur in Teilbereichen, betrachtet und genutzt wird, dann ist eine Kooperation zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen unmöglich. Sinnvoll ist es, daß beide ein Bündnis gegen die Personaleinsparung eingehen.*

o *Die Trennung der Arbeitsbereiche von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen hilft unter Umständen, Konflikte zu vermeiden und wird deshalb häufig propagiert. Sie ist aber äußerst problematisch, da sie der Funktionalisierung und Spezialisierung vor allem in der Heimversorgung weiter Vorschub leistet. Das Heim als Lebensraum und Alltäglichkeit wird dadurch zunehmend zerstört.*

o *Offen blieb die Frage, ob und in welchem Ausmaß die Ehrenamtlichen durch die Hauptamtlichen kontrolliert werden sollen.*

(2) Diskussion der Phantasien Ehrenamtlicher über Hauptamtliche

o *Ehrenamtliche fühlen sich durch das anhaltende psychologisierende Denken der Hauptamtlichen bedrängt, sie vermissen bei den Hauptamtlichen ein natürliches Verhältnis zu den alten Menschen ("Psychotouch").*

o *Das Argument, für die Arbeit zu wenig Zeit zu haben, bzw. der ständige Hinweis auf Personalmangel schützt die hauptamtlichen Mitarbeiter davor, sich mit ihrem Arbeitsverhalten auseinanderzusetzen, Zeiteinteilung, Arbeitsorganisation etc. zu überprüfen.*

o *Hauptamtliche sind ehrenamtlichen Mitarbeitern häufig skeptisch bis abwehrend gesonnen.*

o *Das Prinzip, alle Bewohner gleich behandeln zu müssen, verhindert echte Beziehungen.*

o *Das Verhältnis Ehrenamtlicher zu unausgebildeten Hauptamtlichen ist umgekehrt.*

- *Ehrenamtliche Arbeit kann nur klappen, wenn das Verhältnis von Geben und Nehmen stimmt, das heißt für die Kooperation von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen, daß Hauptamtliche den Ehrenamtlichen Zeit, Anerkennung, Zuwendung schenken müssen.*

- *Ehrenamtliche sollten, um im Getriebe einer Institution nicht unterzugehen, eine Gruppe bilden, in der sie ihre Arbeit reflektieren und ihren Standort im Heim oder in der Gemeinde bestimmen lernen.*

- *Möglichkeiten und Probleme der Kooperation von Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen stellen sich in unterschiedlichen Bereichen der Altenarbeit unterschiedlich dar. Im Altenheim spitzt sich die Problematik besonders zu, da hier die Nähe am engsten und die Reibungsflächen am größten sind.*

Wichtig an diesen Bildern über den anderen ist uns zweierlei: Einmal werden Positionen deutlich, die nicht der individuellen Auffassung eines einzelnen alleine entspringen, sondern wesentlich verbunden sind mit dem Status als hauptamtlicher oder ehrenamtlicher Mitarbeiter und der hieraus resultierenden Wahrnehmungsperspektive. Zum anderen sind sie auch in Kooperationen wirksam und können - wenn sie heimlich mitschwingen - sowohl die menschliche als auch die fachliche Dimension der Kooperation beeinträchtigen. Kooperationsprozesse beinhalten die Chance, sich über die Wahrnehmung des anderen (das Fremdbild) ebenso zu verständigen, wie auch in der Auseinandersetzung hierüber das Selbstbild zu überprüfen - wenn ihnen durch die daran Beteiligten neben dem funktionalen Aspekt der Kooperation auch die Bedeutung eines möglichen gegenseitigen Lernprozesses beigemessen wird.

Einbindungstypen

In Kooperationsprozessen kommt ein personaler Anteil der miteinander Kooperierenden zur Geltung. Die Möglichkeiten, diesen anzusprechen - d.h. die gegenseitigen Wahrnehmungen ausdrücken und klären zu können - sind jedoch nicht allein von dem Wollen der Akteure abhängig. Der hauptamtliche Akteur ist mit einem Arbeitsauftrag versehen, den er kooperativ mit den Ehrenamtlichen erfüllen soll. Unabhängig davon, wie detailliert oder allgemein dieser Auftrag gehalten wird, entscheidend ist, daß er schon im voraus, also bevor Kooperation praktisch zustande kommt, exisitiert. Das, was Kooperation bedeuten kann - also auch die Chance, diese als Lern-

situation zu deuten - hängt ab von den vorgegebenen Zielsetzungen und den Vorstellungen darüber, wie ehrenamtliche soziale Arbeit in das hauptberufliche System sozialer Arbeit eingebunden werden soll.

Allgemein formuliert geht es darum, die Spezifika (vgl. KASTEN III), die Ehrenamtliche in die Altenarbeit einbringen können, für die Aufgabenstellung der ehrenamtliche Mitarbeiter "beschäftigenden" Institutionen nutzbar zu machen. Dabei ist in unserem Zusammenhang nicht entscheidend, ob die genannten Spezifika in dieser Form auch praktisch zur Geltung kommen oder ob hierbei Idealtypen konstruiert werden, die potentielle Befähigungen und Fertigkeiten bezeichnen, sondern daß diese Spezifika funktional aufeinander bezogen werden. Was Ehrenamtlichkeit leisten soll, ist im planerischen Denken schon formuliert, ehe der Mensch "ehrenamtlicher Mitarbeiter" die Bildfläche betritt.

KASTEN III:
Als Spezifika haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter wurde von den Teilnehmern der Arbeitsgruppe "Kooperation" genannt:

Was können Ehrenamtliche einbringen?	Was können Hauptamtliche einbringen?
- *Zuarbeit* - *Zeit* - *Engagement* - *Kreativität* - *Spontaneität* - *Unvoreingenommenheit* - *Erfahrungen aus anderem Umfeld* - *gleiche Verstehensebene* - *Hinterfragen des Betriebsablaufs* - *Unabhängigkeit* - *Freude an Innovationen*	- *Fachkompetenz* - *Engagement* - *Effektivität* - *Zielorientierung* - *planerisches Vorgehen* - *Verpflichtung-Haftung* - *Verantwortung* - *Gleichbehandlung* - *Distanz*

In der funktionalen Einbindung Ehrenamtlicher lassen sich drei Typen unterscheiden, die unterschiedliche Verfahrensweisen im Umgang mit Ehrenamtlichkeit zur Folge haben:

- Laienarbeit ist als Ergänzung der professionellen Arbeit definiert, die Höherwertigkeit von hauptamtlicher Arbeit ist unumstritten. Ehrenamtliche Mitarbeiter sollen nicht fortgebildet werden, wohl aber konkrete Hilfestellungen zur Bewältigung ihrer begrenzten Aufgaben erhalten.
- Die Arbeit Ehrenamtlicher soll in die hauptberufliche soziale Arbeit integriert werden, Ehrenamtliche sollen möglichst reibungsarm und flexibel in das Gefüge der Institution eingepaßt sein. Zur Bewältigung der wechselnden und vergleichsweise komplexen Aufgaben erhalten sie Fortbildung (Tendenz zur Professionalisierung des Ehrenamtes bei ausbleibender Verberuflichung).
- Idealisierung von ehrenamtlicher Arbeit als "Spezialistentum für Menschlichkeit". Die Naivität und Spontaneität Ehrenamtlicher soll erhalten bleiben, daher erhalten Sie keinerlei Fortbildung oder Beratung.

Allen drei genannten Typen (Ergänzung, Integration und Ideologisierung) der Einbindung und Vereinnahmung von Ehrenamtlichkeit ist gemeinsam, daß sie das bestehende Versorgungssystem effektivieren sollen, ohne es in Frage zu stellen.

Die Offenheit der Kooperation von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern haben wir eingangs schon als eine relative bezeichnet. Auch wenn die Notwendigkeit besteht, dasjenige, was durch Ehrenamtliche getan werden soll, kommunikativ und situationsangemessen auszuhandeln, so ist diese Offenheit nicht grenzenlos. Je nach Präferenz für einen Einbindungstyp Ehrenamtlicher sind Rahmenvorstellungen vorhanden, die es in der Kooperation gilt einzulösen. Da beides, Funktionalität und gebotene Offenheit, gefordert ist, also potentiell Widersprüchliches und Konfliktträchtiges zur gleichen Zeit existiert, finden sich hauptamtliche Mitarbeiter nicht selten in der Situation wieder, zwischen institutionellem Anspruch und den auf Freiwilligkeit beruhenden Realisierungschancen zu vermitteln. Ebenso stehen ehren-

amtliche Mitarbeiter, so sie über präzise Vorstellungen von dem, was sie tun wollen, verfügen, vor der Entscheidung, sich den Vorstellungen der Institution anzunähern/anzupassen - oder aber nicht in dem angebotenen Rahmen tätig werden zu können.

Kooperation und Trennung

In der Arbeitsgruppe "Kooperation" wurde anhand einer These versucht, sich der Fragestellung zu nähern, unter welchen Bedingungen Kooperation wünschenswert und erforderlich sei und unter welchen das Gegenteil, die Trennung von haupt- und ehrenamtlicher sozialer Arbeit, sich als angezeigt erweisen könnte:

These:

- *Ehrenamtliche Arbeit ist politische Arbeit, ihr Ziel ist die Veränderung institutioneller und gesellschaftlicher Bedingungen, unter denen Altenarbeit geschieht = Trennung von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.*
- *Ehrenamtliche Arbeit ist therapeutische Arbeit, ihr Ziel ist Ergänzung, Unterstützung der hauptamtlichen Mitarbeit und die Effektivierung der Institutionen der Altenarbeit/-hilfe = Kooperation von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.*

Mit der Gegenüberstellung beider Konsequenzen wird der Erfahrung Rechnung getragen, daß das mitunter begrüßte, kritische "Laienpotential", das die Blindstellen der Professionalität nebenbei aufdecken und vors Auge führen helfen kann, dann weniger wahrscheinlich zur Geltung kommt, wenn Ehrenamtlichkeit eng ans professionelle System angebunden ist. Diese Thesenkonstruktion, die eher "therapeutische" Zielsetzungen denjenigen gegenüberstellt, die sich stärker gesellschafts- und sozialpolitisch begründen, ermöglicht sowohl die gedankliche Scheidung beider Intentionen (vgl. KASTEN IV) als auch provoziert sie durch ihre Polarität die Klärung des eigenen Selbstverständnisses.

KASTEN IV

Jeder Teilnehmer formuliert für sein Bild/seine Situation ein therapeutisches und ein politisches Ziel

Als therapeutische Ziele werden genannt:	Als politische Ziele werden genannt:
- Kontakte knüpfen - Kommunikationsmöglichkeiten schaffen - alte Menschen zeitweise aus ihrer Umgebung herausführen - ihnen die "Welt" bringen - Gespräche führen - Bedürfnisse erfragen - (kleine) materielle Hilfeleistungen, aber nur die, die gewünscht werden - alte Menschen bereit machen, Hilfe anzunehmen - zuverlässige Hilfe - den alten Menschen in Ruhe alt werden lassen - praktische Hilfe - Gesprächsangebot - Hilfe nicht aufdrängen, nur anbieten	- Sand im Getriebe sein - Raumgestaltung, Bauweise verändern - andere/neue Wohnformen entwickeln - Einbettzimmer durchsetzen - Selbsthilfe der älteren Menschen stützen - Selbstbewußtsein der älteren Menschen stärken - sich als ehrenamtlicher Helfer überflüssig machen - Nachbarschaftshilfe beleben - Wohnsituationen verändern helfen - Selbständigkeit der alten Menschen erhalten - sich gegen die Erzeugung von Hilfsbedürftigkeit wehren - Personalsituation verbessern - materielle Situation älterer Menschen verbessern

Sachlich aber wird hierdurch der Hinweis verdeutlicht, daß Kooperation, ein stark positiv besetzter Begriff, für die Umsetzung bestimmter Anliegen - wenn Ehrenamtliche sich als sozialpolitische Pressure-group verstehen - eher demotivierende Wirkung haben könnte. Dies ist dann der Fall, wenn soziale Phantasie Ehrenamtlicher in den alltäglichen "Sachzwängen" sozialer Dienste unterzugehen droht. Die Doppelgesichtigkeit von Kooperation ist unverkennbar: sie kann sowohl unterstützen, motivieren, Lernchancen eröffnen als auch das Gegenteil erreichen.

Was im Konkreten der Fall ist, kann nur praktisch entschieden werden.

LITERATURVERZEICHNIS

FLAMM 1971: Franz Flamm: Sozialwesen und Sozialarbeit in der Bundesrepublik Deutschland. Schriften des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge Nr. 250, Frankfurt/M. 1971

LEXIKON ZUR SOZIOLOGIE 1978: Lexikon zur Soziologie, hrsg. v. W. Fuchs/ R. Klima/R. Lautmann/O. Rammstedt/H. Wienold, 2., verarb. u. erw. Aufl., Opladen 1978

ROSE 1980: Herwart Rose: Kooperation/Kooperationsformen; in: Fachlexikon der sozialen Arbeit, hrsg. v. Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt/M. 1980

SCHMIDBAUER 1977: Wolfgang Schmidbauer: Die hilflosen Helfer. Über die seelische Problematik der helfenden Berufe. Reinbek 1977

WEITERBILDUNG ALS VORBEREITUNG FOR EINE NACHBERUFLICHE EHRENAMTLICHE TATIGKEIT IN DER ALTENHILFE/ALTENBILDUNG

von Helmut Baer, Köln, und Ludger Veelken, Dortmund

Soll das heißen, daß wir uns bescheiden
Und "so ist es und so bleib es" sagen sollen?
Und, die Becher sehend, lieber Dürste leiden
Nach den leeren greifen sollen, nicht den vollen?

Soll das heißen, daß wir draußen bleiben
Ungeladen in der Kälte sitzen müssen
Weil da große Herrn geruhn, uns vorzuschreiben,
Was da zukommt uns an Leiden und Genüssen?

Besser scheint's uns doch, aufzubegehren
Und auf keine kleinste Freude zu verzichten
Und die Leidenstifter kräftig abzuwehren
Und die Welt uns endlich häuslich einzurichten!

Bertolt Brecht

In den kommenden Jahren werden, bedingt u.a. durch das Anwachsen der Zahl älterer Menschen und derjenigen, die als ältere Erwachsene vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden, Probleme der Vorbereitung auf den "Ruhestand" und der Daseinsbewältigung im Alter ein verstärktes Interesse finden. Aufgrund eines neuen Selbstbewußtseins der Älteren und als Folge sozialpolitischer Forderungen werden ältere Erwachsene selbst anderen Älteren bei der Lösung der damit verbundenen Probleme helfen. Dies entspricht einerseits dem Prinzip "Hilfe zur Selbsthilfe" und andererseits dem Prinzip "Betroffene helfen Betroffenen". Eine ganze Reihe neuer Fragestellungen taucht dabei auf und bedarf der Antwort, so etwa sozialpolitische Überlegungen, Fragen der Arbeitsmarktpolitik, Anfragen an das Selbstverständnis der Institutionen der Altenhilfe/Altenbildung, Probleme des Verhältnisses von professionellen und freiwilligen Mitarbeitern. Im folgenden

Beitrag sollen diese Fragen nicht gelöst werden, sie können nur unter dem Gesichtspunkt der Weiterbildung älterer Erwachsener für nachberufliche ehrenamtliche Tätigkeit angegangen werden. Im einzelnen sollen - vor dem Hintergrund der Diskussionsergebnisse der Arbeitsgruppe - sozialwissenschaftliche Aspekte, Bedürfnisse älterer Erwachsener zu einer Weiterbildung, Angaben über Träger von Weiterbildungsmaßnahmen und curriculare Überlegungen aus der Sicht sozialer Gerontologie und Geragogik erarbeitet werden.

1. Sozialwissenschaftliche Aspekte einer Weiterbildung von Senioren als Vorbereitung auf ehrenamtliche nachberufliche Tätigkeiten

1.1. Die Sicherung des "Lebensabends" durch staatliche Maßnahmen, die seit Jahrzehnten zur Anwendung kommen, haben eine Abkehr von der Massenarmutssituation Älterer und Alter, wie sie etwa noch im vergangenen Jahrhundert anzutreffen war, mit sich gebracht. "Die Bundesrepublik verfügt über ein breites und gut ausgebautes System der sozialen Sicherung, das auch ältere Menschen in wesentlichem Umfange erfaßt und umfaßt" (AG FACHBERICHT 1982: 279). Dem älteren Menschen wird aufgrund seiner früheren Leistungen ein Schonraum zugebilligt, den zu garantieren der Staat sich verpflichtet hat. "Dieser Schonraum ist eine besondere Form des Wohlfahrtsstaates und wird mit der Argumentation legitimiert, daß der Mensch über den von ihm erbrachten Leistungsbeitrag hinaus, also jenseits allen gesellschaftlichen Nutzens, anerkannt und gestützt werden müsse: ein richtiges und moralisch einwandfreies Argument" (ROSENMAYR 1978: 106). Damit aber ist die Gefahr verbunden, daß sich ein immer größer werdender Apparat der Bürokratie und Institutionalisierung von Hilfeleistung immer weiter verdichtet. "Auf diese Weise könnte aus der unaufhaltsamen Logik wohlmeinender bürokratischer Verordnungen, die sich in fast alle Teilbereiche des menschlichen Lebens erstrecken, ein autoritärer Wohlfahrtsstaat entstehen" (GOULDNER 1978: 29). Gerade der ältere Mensch ist gefährdet, sich dem passiven Konsum des "Ruhestandes" zu überlassen. Das aber kann einen Stillstand seiner psychosozialen Entfaltung bedeuten.

1.2. In Zeiten wirtschaftlicher Rezession besteht die Gefahr, daß gerade

im Sozialbereich Einschnitte erfolgen. Die Folge ist, daß viele soziale Problemfelder nicht mehr durch hauptberuflich Tätige bearbeitet werden können und die soziale Not und die Gefährdungsbereiche sich vergrößern. Der Ruf nach freiwilligen, ehrenamtlichen Mitarbeitern wird stärker und es kann dazu kommen, daß entweder neue Problemfelder gar nicht mehr aufgearbeitet werden, oder eigentlich von Qualifizierten hauptberuflichen Mitarbeitern zu besetzende Arbeitsplätze freiwilligen Mitarbeitern als ehrenamtliche Tätigkeiten angeboten werden.

1.3. Das Angebot an sozialen Diensten hat zu einer Spezialisierung und Professionalisierung geführt, da auch im Bereich sozialer Dienste eine immer größere Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen notwendig geworden ist. Diese Professionalisierung kann aber verbunden sein mit einer möglichen Verengung der Problemdefinition, der Gefahr des Umschlags qualifizierter Kompetenz in Prestigedenken und soziale Distanz und zu einer Sicht der Arbeitsziele führen, die weitgehend von den Institutionen beeinflußt und definiert ist. Die Tätigkeit des Hauptberuflichen bedarf als Ergänzung der Tätigkeit freiwilliger Mitarbeiter. Der freiwillige Mitarbeiter ist nicht zur Erbringung zeitlich definierter Leistungen im Arbeitsprozeß verpflichtet, braucht nicht mit seiner Zeit zu geizen, kann ergänzend als Partner in helfender Begegnung tätig werden und sich vor allem dem menschlichen Interaktionsprozeß und dem anderen Menschen in seiner psychosozialen Ganzheit widmen. Hauptberufliche und freiwillige Mitarbeiter ergänzen einander.

In einer Untergruppe der Arbeitsgruppe wurden Fragen der Finanzierung ehrenamtlicher Tätigkeiten diskutiert. Die Arbeitsgruppe setzte sich zusammen aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern und aus Wissenschaftlern, die in der Aus- und Weiterbildung für die Arbeitsbereiche in Altenhilfe/Altenbildung tätig sind. Die Meinungen zu diesem Problembereich der Finanzierung waren sehr unterschiedlich. Sie lassen sich in 5 Stufen darstellen:

1. Der Ehrenamtliche arbeitet aus ethischem Empfinden als Liebesdienst am Nächsten ohne Geld. Ehrenamtlichkeit bedeutet Tätigsein ohne Bezahlung.

2. Der Einsatz von eigenen Geldmitteln ist nicht zumutbar. Notwendig seien eine Aufwandsentschädigung (Fahrtkostenerstattung; Telefonkosten), eine Versicherung (evtl. Sozialversicherung und Anrechnungsverfahren bei der Verrentung).

3. Sinnvoll sei ein Entgelt, etwa 30,-- DM pro Nachmittag, ein pauschaler Kostenersatz von 40,-- DM/monatl. oder ein kleines Honorar.

4. Ehrenamtliche seien wie Nebenamtliche (390,-- DM/Grenze) zu behandeln. Sie brauchten ein festes Gehalt bzw. eine Bezahlung von Hilfsdiensten nach Art der Tätigkeit (z.B. 50,-- DM/Stunde).

5. Von Interesse war das Beispiel des Vertreters aus der Schweiz. Dort kenne man keine "Ehrenamtlichen". Vielmehr würde unterschieden zwischen freiwilligen Helfern, die Zeit, Kraft und Fachwissen einbringen und Spesen, Versicherung und Rahmenbedingungen bezahlt bekämen, und Teilzeitangestellten.

Der ehrenamtlich Tätige kann den Hauptamtlichen nicht ersetzen. Deshalb muß gerade in Zeiten, in denen sich die in Industrie und Wirtschaft angebotenen Arbeitsplätze verringern und eine stärkere Verlagerung von Arbeitsplatznachfragen in den Dienstleistungsbereich hinein besteht, zwei Forderungen zur Geltung kommen. Die Dienstleistungsproduktion darf nicht reduziert werden. Der freiwillige Mitarbeiter muß dazu angeregt werden, in neue Problemfelder vorzudringen, was auf Dauer die Mitarbeit Hauptamtlicher notwendigerweise nach sich zieht.

1.4. Diese Forderungen sind auch im Bereich von Altenhilfe, Altenbildung und Seniorenarbeit unverzichtbar. Das bestehende soziale Netz muß erhalten und ausgebaut werden, Arbeitsplätze dürfen nicht reduziert werden und sollen ergänzt werden durch freiwillige Mitarbeiter. Ehrenamtliche Mitarbeiter sollen motiviert werden, in unerschlossene soziale Nischen und Lücken vorzudringen und dort anderen Älteren und Alten helfend zu begegnen. Dabei erfährt in jüngster Zeit gerade der ältere freiwillige Mitarbeiter ein wachsendes Interesse. Nur derjenige kann in helfender Begegnung in der Sozialarbeit, in der Rehabilitation, in der geriatrischen Klinik bzw. Tagesklinik als "Betroffener" die Situation des älteren Menschen nachempfinden und nachfühlen, der diese Lebensprozesse des Alterns selbst erlebt hat. In Ergänzung zu jüngeren haupt- und nebenberuflich Tätigen wird die Mitarbeit älterer Erwachsener im Bereich der Institutionen von Altenhilfe/Alten-

bildung und in Selbsthilfegruppen notwendig. Neue innovatorische Prozesse zugunsten der Älteren und Alten können durch betroffene freiwillige Mitarbeiter in Gang gesetzt werden.

1.5. Durch diese freiwillige Mitarbeit älterer Erwachsener kann so etwas wie eine "Produktivkraft Alter" (siehe VEELKEN 1981) neu entstehen (vgl. auch: ARNOLD 1982), die den Älteren selbst aus der Haltung als Konsument und "Patient" (ERIKSON) herausreißt. Denn der Übergang in den "Ruhestand" bietet als menschliche Lebenskrise die Möglichkeit von Gefahr und von Chance. Wie bei anderen vorherigen psychosozialen Krisen (ERIKSON) im Lebenslauf kann der Mensch in der Entfaltung seiner Identität sich weiter entwickeln oder er wird der Verzweiflung und dem Lebensekel im Alter erliegen (vgl. VEELKEN 1978). Die Aufhebung des "Ruhestandes" ist die Voraussetzung zu weiterer Entfaltung (siehe VEELKEN 1982a) und bringt den Älteren selbst eine Verbesserung des physischen und psychischen Wohlbefindens. Das ist auf Dauer mit einer Herabsetzung der Zahl der Krankheitsfälle verbunden.

1.6. Es bedarf einer grundlegenden Vorbereitung in Form von Weiterbildung, um diese freiwillige Mitarbeit in der Animation älterer Menschen (vgl. VEELKEN 1981 b) in nachberuflicher Tätigkeit leisten zu können. Diese Weiterbildung ist nicht eine qualifizierte Ausbildung, wie sie für den hauptberuflich Tätigen Voraussetzung ist, wohl aber bedeutet sie eine Fundierung der praktischen Tätigkeit auf der Grundlage der Sozialen Gerontologie und Geragogik. Wer heute sinnvoll anderen helfend begegnen will, braucht neben seinem Engagement Kenntnisse der Lebenssituation Älterer, um die Leiden einzelner vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Situation erkennen und verbessern zu können, braucht Sachkenntnisse über das Tätigkeitsfeld und eine Einführung in die Aufgaben und Methoden von Altenhilfe/Altenbildung/Seniorenarbeit zur Verbesserung der Lebenssituation im Alter. Der Ältere, der sich selbst weitergebildet hat, kann als "Agent sozialer Veränderung" angesehen werden, der am gesellschaftlichen Leben und seinen Entscheidungsprozessen aktiv teilnimmt. Weiterbildung Älterer kann gesehen werden als Vorbereitung zur Übernahme gesellschaftlich nützlicher Tätigkeiten (vgl. die Beispiele aus den USA bei FLUCK 1977; eine Übersicht über Weiterbildungsfragen älterer Erwachsener, auch derer, die in der praktischen

Altenarbeit tätig waren oder werden wollen, bieten: LEHR/SCHMITZ-SCHERZER/QUADT 1979). Eine nicht zu unterschätzende Aufgabe der Weiterbildung Älterer für Tätigkeiten in Altenhilfe/Altenbildung besteht in der enger werdenden Zusammenarbeit von Theoretikern und betroffenen älteren "Lebenspraktikern", was der Umsetzung der gerontologischen und geragogischen Forschung zugute kommt (siehe: RADEBOLD/TRILLING 1981). Vorbereitungsmaßnahmen für nachberufliche Tätigkeiten müssen ergänzt werden durch eine kontinuierliche Praxisbegleitung (zu Fragen zum Zusammenhang von Weiterbildung, Praxistätigkeit und nachberuflicher Tätigkeit vgl. auch: GÖSKEN 1982; KOHLMANN u.a. 1981).

2. Wünsche und Bedürfnisse älterer Erwachsener für eine Weiterbildung von Senioren

Die Bedürfnisse älterer Erwachsener an Weiterbildungsangebote ergeben sich einerseits aus der eigenen Lebenssituation, aus Weiterbildungswünschen während des gesamten Lebenslaufs, und andererseits aus der Mangelerfahrung in der Praxis der Altenbildung/Altenhilfe, da das Gefühl einer möglicherweise ziellosen Arbeit den Wunsch nach einer theoretisch-praktischen Fundierung mit sich bringt (vgl. dazu: ARNOLD 1982; STEVEN/PUSCH 1981). Die Vielfalt möglicher Wünsche spiegeln auch die Bedürfnisse der Teilnehmer der Arbeitsgruppe 2 wider:

Die Bedürfnisse der Teilnehmer der Arbeitsgruppe 2 bezogen sich auf 4 Schwerpunktbereiche:

1. Eigeninteresse
   - Was kann ich tun nach Erreichen der Altersgrenze?
   - Welche konkreten Hilfen kann ich bekommen?
2. Motivierung Ehrenamtlicher
   - Wie können freiwillige Mitarbeiter gewonnen und motiviert werden?
   - Wie läßt sich einer Überalterung der Ehrenamtlichen entgehen?
3. Weiterbildungsmodelle
   - Welche verschiedenen Angebote bieten einen Erfahrungsaustausch an?
   - Welche Seniorenprogramme laufen bei den verschiedenen Trägern?

- Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es für Ehrenamtliche?
- Wie sieht die Weiterbildung von Senioren an der Universität Dortmund in Kooperation mit der Altenakademie e.V. aus?
- Lassen sich Grundelemente für ein einheitliches Konzept entwickeln?
- Wie läßt sich der Unterschied zwischen einer Weiterbildung für ehrenamtliche Tätigkeiten und einer praxisbegleitenden Supervision in nachberuflicher ehrenamtlicher Tätigkeit genauer ermitteln?
- Schwerpunkte werden gesehen in der Motivation, dem Ehrenamtlichen seinen Fähigkeiten entsprechende Aufgaben zu vermitteln und ihnen begleitende Hilfen anzubieten. Gezielte Fortbildungsmaßnahmen, die Ehrenamtliche für ihre Tätigkeit brauchen, wurden begrüßt.

In der Schilderung einer konkreten Lebenssituation können die Bedürfnisse für eine Weiterbildung als Vorbereitung für nachberufliche Tätigkeit veranschaulicht werden:

"Als ich im Jahre 1973 aus einem großen Industriebetrieb ausgeschieden war, schien es mir zunächst, daß ich nicht nur aus dem Beruf weg war, sondern mehr oder weniger auch aus der Gesellschaft; denn ich gehörte plötzlich zu einer Randgruppe, der im allgemeinen eine reduzierte Alters- und Ruhestandsrolle zugewiesen wurde - und dies mit 61 Jahren! Für mich war das zunächst einmal eine ungeheuer ernüchternde Erfahrung, zu der sich aber fast von Beginn an schon die Entschlossenheit gesellte, diese Situation als eine Herausforderung einzuschätzen und aufzunehmen.

Es war ja nicht das erste Mal, daß in meinem Leben ein Punkt erreicht war, wo es galt, sich auf eine als Krise erlebte Situation einzustellen. Immerhin hatte ich in Krieg und Nachkriegszeit und aufgrund meiner Obersiedlung von Ostberlin noch mit fast 50 Jahren eine Antwort auf solche Herausforderung finden müssen. Ich wollte und konnte auch wohl nicht akzeptieren, nun plötzlich "zum alten Eisen" geworfen zu werden, zumal die äußeren Lebensumstände in einer Hinsicht relativ günstig genannt werden konnten: Ich war gesund, wirtschaftlich abgesichert, in der Familie gab es keine Verpflichtungen gegenüber einem kranken Partner oder Pflichten gegenüber Kindern und Enkeln.
Ja, es war im Grunde die erste Lebensphase, die wirklich die Chance bot, frei von solchen Belastungen selbstbestimmt zu handeln - und dies unter den

gesellschaftlichen Bedingungen einer demokratischen Grundordnung, d.h. selbstbestimmt zu handeln und sich einzubringen ... auch in einem umfassenden gesellschaftlichen Sinne.
Ich vermag nicht auseinanderzuhalten, inwieweit hier so etwas wie sich gesellschaftlich verantwortlich fühlen und der wohl eher egoistische Wunsch, dem eigenen Leben eine neue Sinnqualität zu geben, da zusammenwirken. Resignation und Endlich-Ruhe-Haben-Wollen wären zwar andere denkbare Antworten auf die dargestellte Situation ..., offensichtlich aber nicht die einzig mögliche.
Wie aber ging's nun tatsächlich ab dem Tag X, d.h. nach dem Ausscheiden aus dem Beruf und wie mit der Tätigkeit für die restlichen Jahre meines Lebens?

Zunächst orientierte ich mich bei Einrichtungen und Dienststellen, die in unserer Gesellschaft mit älteren Menschen zu tun haben. Das sind vor allem Sozialverwaltungen, Kirchen und Wohlfahrtsverbände. Dabei wurden mir bald die Probleme klar, denen sich ältere Menschen in unserem Staat gegenübersehen.
Wie aber gegen das seit Jahren Bestehende,
gegen längst überholte Bestimmungen,
gegen vorhandene Struktur- und Sachzwänge angehen?
Also nichts von der erhofften Freiheit? Auch hier die Gefahren, "verwaltet" zu werden? Scheitern an Bürokratie und "Amtsschimmeln"? Bloßes Aufbegehren, gar nur meckern, brachte wenig; zu groß die Verwaltungsbürokratie und das eingespielte Funktionssystem der Verbände!
Und doch mußte vom Bestehenden her, an dem was man vorfindet, angesetzt werden. Folglich kam es darauf an, sich "sachkundig" zu machen oder anders ausgedrückt: es galt zu lernen, diese Strukturen und Zusammenhänge zu erkennen und deutlich aufzuzeigen. Es galt, sich fähig zu machen zur Teilhabe und Beteiligung, es galt, sich zu wappnen gegen Ab- und Ausgestoßensein. Der Prozeß dieses Erkennens braucht seine Zeit. Bei mir dauerte es etwa zwei Jahre, bis ich eine klare Orientierung für mich, für meinen weiteren Weg in dieser Lebensphase gefunden hatte. Diese Orientierung, dieses Sich-klar-Werden ist aber erforderlich. Man muß Bescheid wissen über

- sein eigenes Wollen,
- das Erkennen und Aufzeigen von Aufgaben,
- systematisches Planen, uns kontinuierlich auch verwirklichen zu können.

So führte bei mir diese Klarstellung konsequent zu den Stellen und Verbindungen, die mir helfen konnten, die mir geeignete Mittel an die Hand geben konnten, um in der jetzigen Altersphase möglichst lange selbständig und unabhängig tätig zu sein.
Die Aufnahme des Studiums brachte mich diesem Ziel wesentlich näher; denn ich habe schon jetzt Lernerfolge, die

- ihre Bedeutung für mich besitzen,
- in den Bereich persönlicher Werte und Oberzeugungen fallen,
- sich mit Beziehungen zu anderen Menschen befassen,
- meine Gefühle und die überwiegend positive Bewertung zur jüngeren Generation betreffen,
- Auswirkungen bzw. Anregungen für das Studium haben.

Niemand braucht diese, meine Lernerfahrungen zu übernehmen. Aber in Travemünde konnte ich sowohl im Plenum der Arbeitsgruppe als auch in der Kleingruppe bzw. in den so wichtigen Einzelgesprächen am Rande immer wieder an persönlich interessierenden Fragen erkennen, wie wichtig Erfahrungen dieser Problematik sind.
Sowohl mündlich als auch schriftlich wurde mir bestätigt, daß gerade diese persönlichen Aussagen für die jeweils eigene Lebensbewältigung Trost, Hoffnung, Mut und Zuversicht bedeuten können. Sie können dazu beitragen, eigene Schwierigkeiten besser zu verstehen.
So endet z.B. ein Brief einer Teilnehmerin an mich: "Ihre Aussage aber hat mich tatsächlich getröstet und mich dazu ermahnt, nichts Außergewöhnliches in einer Situation zu erwarten, die jeder letztlich doch ganz allein bewältigen muß."

So kann ich hoffen, daß meine Aussagen als nunmehr 70jähriger über Erfahrungen der ersten Lebensphase des Alters eben doch auch Hilfe und Ansporn für andere sein können. Ich glaube, es war gut, daß gerade bei diesem Thema die Leitung von einem Team übernommen wurde, welches aus einem älteren Studierenden als Betroffenem und einem Wissenschaftler bestand. Damit wurde von Anfang an deutlich, daß hier nicht rein theoretisch etwas abgehandelt werden sollte, sondern daß durch beteiligte Betroffene "exemplarische Erfahrungen mit einem weiterbildenden Studium von Senioren an der Universität Dortmund" in die Diskussion einfließen konnten. So wurde, wie sich zeigte, eigentlich von Anfang an ein ständiger Theorie-Praxis-Bezug hergestellt."(HELMUT BAER)

3. Träger von Weiterbildungsangeboten für ältere Erwachsene

Der Fachbericht zur Situation älterer Menschen in der Bundesrepublik Deutschland nennt als Träger der Erwachsenenbildung, die Ältere einbezieht, "die Volkshochschulen und Heimvolkshochschulen, die Akademien und Bildungswerke verschiedener Verbände (z.B. der Wohlfahrtsverbände), Interessengruppen und Parteien. "Auch die Kirchen, Kommunen, Unternehmen und Betriebe sowie inzwischen auch die Hochschulen sind auf diesem Gebiet engagiert" (FACHBERICHT 1982: 61). "In jüngster Zeit unternehmen auch einige Hochschulen systematische Versuche, älteren Menschen den Zugang zu ihrem Lehrangebot zu erleichtern oder über die extra-muralen Universitätseinrichtungen (z.B. Kontaktstellen für wissenschaftliche Weiterbildung) selbst Altenbildung zu betreiben. ...Besondere Aufmerksamkeit haben in jüngster Zeit die "Seniorenakademien" auf sich gezogen." (AG FACHBERICHT 1982: 498 f; AKTUELLE GERONTOLOGIE 1980; PFAFF u.A. 1981; PFAFF 1982; POHLHAUSEN/TRILLING/VEELKEN 1982).

Eine Untergruppe der Arbeitsgruppe 2 hat sich vor allem mit der Frage nach der Weiterbildung von Senioren in den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege befaßt. Dabei wurden 5 Diskussionsergebnisse festgehalten:

1. Wohlfahrtsverbände haben grundsätzlich ein abgestuftes System von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Verbände stimmen in etwa überein in folgender Gliederung:
   - bundesweite Schulung dient der Erarbeitung von Grundsatzfragen sozialer Arbeit;
   - regionale Bildung dient der Erarbeitung thematisch eingegrenzter Probleme;
   - auf Kreis- und Bezirksebene dient Schulung weitestgehend der Institutions- und Praxisberatung.
2. Bestehende Strukturen sind nur schwer veränderbar. Lehrstoffvermittlung ist hauptsächlicher darauf gerichtet, Bestehendes und Herkömmliches zu bewahren; Ansätze als Anleitung und Hilfe zur Selbsthilfe sind nur vereinzelt erkennbar. Planung erfolgt überwiegend <u>für</u> Ältere und nicht <u>mit</u> Älteren.
3. Verbände sollten eingestehen, daß hier Veränderungen erfolgen müssen und sollten zulassen, daß die Betroffenen ihre Meinung, sich selbst zu

verwirklichen, auch durchsetzen können.

4. Die Verbände sollten dabei exemplarisches Lernen als praktisches Lernen erkennen, bei dem sowohl der Fach- als auch der Persönlichkeitsaspekt gefordert werden.
5. Angehörige von Selbsthilfegruppen, die außerhalb etablierter Verbände stehen und ihre Tätigkeit zunehmend mehr auch als öffentliche Aufgabe begreifen, sollten bei Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden.

4. Curriculare Ansätze und Modelle

Weiterbildung als Vorbereitung auf nachberufliche Tätigkeiten in Altenhilfe/Altenbildung geht davon aus, daß Ältere mit anderen Älteren zusammen produktiv leben und arbeiten können. Auf einer Fachkonferenz der SPD zum Thema "Lebensqualität im Alter" im Mai 1982 wurde aus mehreren Städten über Projekte der Altenbildung berichtet, "die in unterschiedlicher Trägerschaft - Wohlfahrtsverbände, Kommunen, Hochschulen - alten Menschen helfen, Isolierung zu vermeiden, ihnen Mut und Energie zu eigenem Engagement vermitteln und sie auf soziale Tätigkeiten vorbereiten. So entsteht ehrenamtliches Engagement, das sich in Arbeit mit Ausländern, in sozialen Diensten gegenüber Älteren oder Pflegebedürftigen, als märchenerzählende Oma im Kindergarten, in Nachbarschaftshilfe oder Stadtteilarbeit niederschlägt. Solidarische alte Menschen entgehen der Ghettoisierung. Sie besuchen Pflegebedürftige im Heim oder in ihren Familien. Sie können vielleicht nicht viel Pflege abnehmen, aber sehr viel Betreuung. Alte Menschen haben die Möglichkeit, ihrem Umfeld etwas anzubieten, das sie als einzelne unentbehrlich macht, und erkennbare soziale Anerkennung verstärkt die Anreize. Eine solchermaßen sinnerfüllte Tätigkeit im Alter erhält dem Menschen seine Selbständigkeit und Gesundheit. Wer keine sinnvolle Tätigkeit im Alter hat, wird schneller krank und pflegebedürftig" (FOLGRAFF 1982: 73 f).

Bei den Älteren als selbst Betroffenen wird dabei das Bewußtsein vorausgesetzt, daß das dritte Lebensalter nicht Abstieg bedeutet, ein passives Ausgeschlossensein von bisherigen Lebensmöglichkeiten, sondern daß es sich um einen Lebensabschnitt handelt, der von den Älteren mitgestaltet

und geformt werden kann - in Abgrenzung zu passivierender Altenbetreuung (vgl. VEELKEN 1981 a). Auch der ältere Mensch bleibt lebenslang lernfähig, wenn er bereit ist, seine Lebenserfahrungen an Hand neuerer theoretischer Erklärungsmodelle zu reflektieren - dabei alte Erkenntnisse zu "vergessen" - und sich so neues Wissen anzueignen. "Der jünste Ansatz zur Weiterbildung Älterer sieht in den alten Menschen nicht eine relativ einheitliche und durch ihr Alter charakterisierte Gruppe, sondern zunächst einmal normale Erwachsene. Vertreter dieses Ansatzes kritisieren sowohl an den Altenclubs als auch an den Altenbildungskursen, daß sie die tatsächlichen Lebensprobleme alternder und alter Menschen außer acht lassen, sie damit verschleiern und dem einzelnen zur Lösung überlassen. Sie sind sich dabei dessen bewußt, daß die Lebenssituation vieler alter Menschen nicht durch Lernprozesse der Betroffenen, sondern nur durch sozialpolitische Entscheidungen verbessert werden können" (ALTENARBEIT 1980: 196).

Ein Modell curricularer Elemente für die Weiterbildung von Senioren soll dabei eine Hilfestellung bieten. Es soll älteren Erwachsenen als Betroffenen ermöglichen, anderen Betroffenen besser helfend begegnen zu können. Curriculum heißt dabei nicht, daß es sich um einen an Verschulungsprozesse erinnernden feststehenden Lern- und Inhaltskatalog handelt. Vielmehr dient ein Curriculum-Modell der Konstruktion eines Vorschlages für einen Weiterbildungsplan, wobei die Lernenden selbst mittels Einbeziehung ihrer Wünsche die curriculare Verfahrensweise mitbestimmen. Es beinhaltet eine gegliederte Form von Angeboten, die von den Teilnehmern ausgewählt und geordnet werden. Ein an den Problemen der Teilnehmer mit den Teilnehmern erarbeitetes Curriculum für Weiterbildungsangebote dient auch der Kooperation von Wissenschaftlern und Praktikern. "Zur Verantwortung der Forscher könnte es gehören, das von ihnen gesammelte Wissen über Altersprozesse in kontrollierter Weise an Praktiker weiterzugeben" (FÖLGRAFF 1981: 71).

Ein Curriculum zur Weiterbildung älterer Erwachsener muß den Selbstwerdungsprozeß im Alter, die Entfaltung der Identität im dritten Lebensalter fördern und dient der Klärung der Frage, wie Möglichkeiten im Alter geschaffen werden können, das Leben immer neu zu erfinden. HUNGS nennt als Ziel der Altenbildung:

- Vermittlung von Kenntnissen zur Realitätsorientierung;
- Erhalt der Lernfähigkeit und Förderung der Selbständigkeit;

- Anregung zur Selbsteinschätzung und Befreiung von Befangenheit in die eigene Lebenswelt (vgl. HUNGS 1978: 48).

Aufgrund der Erfahrungen mit Modellen ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Altenarbeit unterscheidet Schmachtenberg drei Ebenen der Weiterbildung: die Ebene des fachlichen Bereichs, die Ebene des persönlichen Bereichs, die Ebene des interaktiven Bereichs (siehe: SCHMACHTENBERG 1980: 269).

Die Teilnehmer der Arbeitsgruppe befaßten sich vor dem Hintergrund der Zielgruppe für eine solche Vorbereitung auf nachberufliche Tätigkeiten mit den Inhalten für ein solches Weiterbildungsangebot.
Die Zielgruppe für ein Weiterbildungsangebot für Senioren besteht aus älteren Erwachsenen, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und Hausfrauen, deren Kinder erwachsen sind. Im Rahmen der Begleitforschung zum Modellversuch "Entwicklung und Erprobung eines Studienangebots für Senioren zur Ausbildung von Animateuren und Multiplikatoren", der vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft und vom Minister für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert wird, ließen sich hinsichtlich der Motivation drei Gruppierungen herausarbeiten:

- eine Gruppe Studierender, die Weiterbildung aus eigenem Interesse wahrnehmen, wobei der Gesichtspunkt nachberuflicher ehrenamtlicher Tätigkeiten im Laufe des Studiums an Bedeutung zunimmt;
- eine Gruppe Studierender, die eine universitäre Qualifizierung für nachberufliche ehrenamtliche Tätigkeiten anstreben;
- eine Gruppe Studierender, die die Krise des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben, bzw. den Auszug der erwachsenen Kinder, aktiv und bewußt erlebt haben und das Studium auch zur "Selbsttherapie" durchführen, um das Erlebnis neu gewonnener Energie anderen weitergeben zu können (vgl. VEELKEN 1982).

Die Teilnehmer der Arbeitsgruppe 2 nannten aufgrund ihrer Erfahrungen mit einem Weiterbildungsangebot an ältere Erwachsene, die ehrenamtlich tätig sind oder werden wollen:

- Frauen, die Lust haben, noch zu arbeiten (oder weiterfunktionieren wollen),
- Frauen und Männer, die ihr Berufsleben ehrenamtlich fortsetzen wollen,

- Frauen und Männer, die den "Berufsbereich" erlebt haben und lang gehegte Studienwünsche sich erfüllen wollen,
- Frauen und Männer, die nicht wissen, was sie tun sollen,
- Frauen und Männer, die ihre Rente aufbessern wollen,
- Frauen, die sich emanzipieren wollen ("Frühomas"),
- Vertreter des Mittelstandes,
- Männer und Frauen, die den Altersstatus als Betroffene erfahren und solche, die sich nicht "betroffen" fühlen.

Es wurde darauf hingewiesen, daß über die Gruppe dieser älterer Erwachsenen hinaus die Hochbetagten nicht vergessen werden dürften.

Vor dem Hintergrund der Fragen nach der Zielgruppe wurden die Inhalte der Weiterbildung von der Arbeitsgruppe 2 zunächst allgemein, dann im Hinblick auf spätere Tätigkeitsfelder gesammelt:

1. Allgemeine Inhalte

- "Menschenführung"
- Die Fähigkeit, mit Menschen ein Stück weiterzukommen
- Selbstverständnis: Was halte ich von alten Menschen?
- Selbstbekenntnis zum Alter
- Motivation, dem Alter einen neuen Inhalt zu geben
- Vorbereitung auf das vierte Lebensalter
- Zeit zum Sterben zu lassen
- Organisation und Planung von Sozialhilfe

2. Weiterbildung bezogen auf Tätigkeitsfelder

2.1 Stationäre Altenhilfe

- Selbsterfahrung, wo eigene Schwächen sind
- Gruppengesetze

2.2 Offene Altenhilfe

- Gruppenpädagogik und Reflexion von Gruppen
- Einschätzungen, wie stark das Engagement werden soll: wieweit darf ich gehen, wieviel kann ich machen?
- Erfahrung, sich nicht allein gelassen zu fühlen
- Rhetorik

Zur Altenbildung werden keine Angaben in der Diskussion gemacht.

Zur Weiterbildung älterer Erwachsener sind inzwischen eine Vielzahl verschiedenster Theorie- und Praxisvorschläge gemacht worden (vgl. etwa KOCH-STRAUBE u.a. 1973; VATH 1973; KALLMEIER u.a. 1976; PETZOLD/ BUBOLZ 1976; RENNKAMP 1976; KNOPF 1981).

Elemente eines ausgearbeiteten Curriculums finden sich bei RADEBOLD/ GRUBER 1979 und VEELKEN 1981. (Die Studienreformkommission II - Außerschulisches Erziehungs- und Sozialwesen - nennt als eines der Handlungsfelder "Geragogik" mit den Arbeitsbereichen: Altenbildung, Altenhilfe, Altenheim, Gemeinwesenarbeit, Hauspflege, Heimpflege u.a.).

Der folgende Vorschlag, dessen Grundmuster an dieser Stelle angeführt werden soll, ist entstanden im Zusammenhang mit dem Weiterbildungsangebot für Senioren an der Universität Dortmund (s. VEELKEN 1980). Das entscheidende Kennzeichen ist, daß Wünsche und Erfahrungen studierender älterer Erwachsener mit diesen erforscht und eingearbeitet wurden. Im einzelnen können 7 Elementgruppen unterschieden werden. Die drei ersten sind in Anklang an das Curriculum-Modell von ROBINSOHN/KNAB entwickelt (siehe im einzelnen VEELKEN 1981), während die Elementgruppen 4 - 7 in der gemeinsamen Erforschung der Studienbedürfnisse älterer Erwachsener nach der Erfahrung von zwei Studienjahren erarbeitet wurden.

1. Hindergrund jeder Weiterbildungsaktivität bildet die Analyse der Lebenssituation älterer Erwachsener und alter Menschen.
1.1. Unter sozioökonomischem Gesichtspunkt werden die Bedingungsfaktoren für den Altersstatus in unserer konkreten Gesellschaft analysiert.
1.2. Unter einen subjektiv-individuellen Gesichtspunkt fällt die Analyse des Lebenslaufs, der Sozialstation und der Alternsprozesse.

2. Zur Bewältigung der Lebenssituation im Alter sind Kompetenzen notwendig, die sich unterteilen in
2.1. Handlungskompetenzen für gesellschaftsorientierte Tätigkeiten und
2.2. persönliche Kompetenzen in der Entfaltung der Identität.

3. Zur Erlangung der Kompetenzen zur Bewältigung der Lebenssituation bedarf es konkreter Methoden, womit einmal gemeint sind
3.1. Lernmethoden der Sozialen Gerontologie und Geragogik, kognitive und emotional-affektive Methoden, Methoden der sozialen Einzel- und Gruppenarbeit und zum anderen
3.2. Praxis-Strategien, die den Methoden der Gemeinwesenarbeit und der Aktionsforschung entsprechen.

Diese ersten drei Elementgruppen - in dem Schema bilden sie die horizontale Ebene - werden sinnvollerweise ergänzt und weiter aufgeschlüsselt durch den Bezug zu konkreten Lebens- und Problemfeldern - im Schema auf der vertikalen Ebene -:

4. Fragen und Problemstellungen des Lebenslaufs sind gerade für Ältere in der Rückschau auf ihr eigenes Leben von besonderem Interesse. Dabei können unterschieden werden:
4.1. Theorien der Persönlichkeitsentwicklung und Identitätsentfaltung und
4.2. Modelle der Sozialisationsforschung, die die sozial-historische Situation und eine alternsspezifische Kohortenanalyse berücksichtigen.

5. Die Kategorie Alter wird von älteren Menschen als besonders wichtig in einem Weiterbildungsangebot angesehen. Dabei handelt es sich im einzelnen um
5.1. Fragen der physischen und psychosozialen Gesundheit und der Gesundheitsvorsorge, der Vorbereitung auf das Sterben und zum anderen
5.2. um Problemstellungen, die sich aus dem Miteinander der Generationen in unserer Gesellschaft und aus der intergenerativen Vernetzung in Altenhilfe/Altenbildung ergeben, die einer Ghettoisierung alter Menschen entgegenarbeiten will.

Die Elementgruppen 4 und 5 ergaben sich aus der sozialen Zeitdimension, während die Elementgruppen 6 und 7 der sozialen Raumdimension entsprechen.

6. Probleme des Alltags werden in Studienmodellen oft zu wenig berücksichtigt. Für ältere Erwachsene sind sie während des weiterbildenden Studiums von besonderer Bedeutung:
6.1. Der ältere Mensch blickt zurück auf Erfahrungen in Gruppen (Familie,

Beziehungen) und Institutionen (Politik, Religion, Beruf) und kann auch hier diese Erfahrungen in den Lernprozeß einbringen.

6.2. Für Menschen, die aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und sich auf neue, nachberufliche Tätigkeiten vorbereiten, ist die Analyse der Situation in Freizeit und Arbeit und der damit gegebenen Problem- und Aufgabenstellungen als Möglichkeiten der Bewältigung dieser Lebensfelder von großer Bedeutung.

7. Nicht zuletzt ist die Region, in der der ältere Erwachsene gelebt hat und lebt, eine Elementgruppe für ein Curriculum, die unter den Gesichtspunkten der Analyse der Lebenssituation, der Kompetenzen zur Bewältigung der Situation sowie der Methoden zur Erlangung dieser Kompetenzen genauer erarbeitet werden muß.

7.1. Gerade der ältere Mensch kann ein Interesse an ökologischen Fragestellungen haben, an Problemen der Region, des Stadtteils, der Nachbarschaft.

7.2. Ältere Erwachsene, die sich auf ehrenamtliche Tätigkeiten vorbereiten, müssen sich mit Fragen des Wohnens, der Architektur, der Stadt- und Raumplanung befassen.

Die aufgezeigten Elementgruppen müssen, um Einzelprobleme etwa der Finanzierung des Altersstatus, der Sozialpolitik, der Rechtssituation im Alter, der Religion und Theologie einarbeiten zu können, miteinander in Koordination gesetzt werden (siehe Schema I). Das würde allerdings den Rahmen dieser Erarbeitung der Ergebnisse der Arbeitstagung in Travemünde sprengen.

In der Aufarbeitung der Diskussion der Arbeitsgruppe "Weiterbildung als Vorbereitung auf nachberufliche ehrenamtliche Tätigkeiten" wurde deutlich, welche Fülle von Einzelproblemen mit dieser Fragestellung verbunden ist. Einige Fragen konnten gelöst werden, zu anderen wurden Lösungsvorschläge gemacht, viele Fragen bleiben offen und bedürfen der weiteren Erarbeitung in Zusammenarbeit der Vertreter und Mitarbeiter in Theorie und Praxis.

SCHEMA I: CURRICULUM - Entwurf

PFAFF/VEELKEN

	Analyse der Lebenssituation		Kompetenzen		Methoden	
	sozioökonomisch	subjektiv individuell	gesellschaftl. orientierte Tätigkeiten	persönlich	Lernmethoden	Praxis-strategien
LEBENSLAUF						
Identität						
Sozialisation						
ALTER						
Gesundheit						
Arbeit/Freizeit Intergenerativität						
ALLTAG						
Gruppen						
Institutionen						
REGION						
Ökologie Stadtteile						
Wohnen						

LITERATURVERZEICHNIS

AG FACHBERICHT 1982 — Arbeitsgruppe Fachbericht über Probleme des Alterns: Altwerden in der Bundesrepublik Deutschland: Geschichte-Situationen-Perspektiven. Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit,Bd. 40 I-III, hrsg. vom Deutschen Zentrum für Altersfragen e.V., Berlin 1982

AKTUELLE GERONTOLOGIE 1980 — aktuelle gerontologie: Themenhefte "Öffnung der Universitäten für ältere Erwachsene", 10 (1980) 8

ALTENARBEIT 1980 — Altenarbeit - Weiterbildung älterer Erwachsener, in: Pädagogik, Sozialpädagigische Arbeitsfelder. Frankfurt, Berlin 1980, S. 189-200

ARNOLD 1982 — Brunhilde Arnold: Die Wiedergeburt des produktiven Alters, in: Die Öffnung der Hochschulen für ältere Erwachsene. Dokumentation zum II. Internationalen Workshop 1981. Dortmund 1982 (i.E.)

FACHBERICHT 1982 — Fachbericht zur Situation älterer Menschen in der Bundesrepublik Deutschland, hrsg. vom Deutschen Zentrum für Altersfragen e.V. Berlin 1982

FLUCK 1977 — Brigitte Fluck: Weiterbildung im Alter. Konzeptionen und Praxisbeispiele in den USA. Weinheim 1977

FÜLGRAFF 1981 — Barbara Fülgraff: Über die Legitimierung gerontologischer Tätigkeiten, in: Pro Senectute (Hrsg.): Vorbereitung auf das Alter im Lebenslauf. Paderborn, München 1981, S. 63-72

FÜLGRAFF 1982 — Georges Fülgraff: Familienbeziehungen im Alter. Bericht der Arbeitsgruppe 3 der Fachkonferenz der SPD: Lebensqualität im Alter, in: Sozialdemokratischer Informationsdienst: Seniorenarbeit, Fakten und Arbeitshilfen. Bonn 1982, S. 72-76

GÖSKEN 1982 — Eva Gösken: Empirische Analyse zur Funktion des Praktikums im weiterbildenden Studium von Senioren und die Relevanz der durchgeführten Praktika für nachberufliche Tätigkeiten; Anlage 3 zu: Ludger Veelken: 2. Zwischenbericht zum Modellversuch "Seniorenstudium". Dortmund 1982

GOULDNER 1974 — A.W. Gouldner: Die westliche Soziologie in der Krise. Reinbek 1974

HUNGS 1978 — F.J. Hungs: Altenbildung - Altenpastoral: Erfahrungen in der theologischen Erwachsenenbildung mit älteren Menschen. München 1978

KALLMEYER u.a. 1976 — Gabriele Kallmeyer; Gerhard Breoler; Michael Ebel u.a.: Lernen im Alter, Analysen und Modelle zur Weiterbildung. Bonn, Frankfurt/M. 1976

KOCH-STRAUBE u.a. 1973 — Ursula Koch-Straube; Hans-Bernd Koch; Reiner Leisner: Alternsforschung: Ein Lernprogramm für die soziale Praxis. Stuttgart 1974

KNOPF 1981 — Detlef Knopf: Verstehen, anknüpfen, entwickeln: Animatorische Bildungsarbeit mit sozial- und bildungsbenachteiligten älteren Menschen. Hrsg.: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Schriftenreihe Bildungsplanung, Bd. 37. Bonn 1981

KÜHLMANN u.a. 1981 — Michael Kühlmann u.a.: Lieber heute handeln, als morgen behandelt werden. Auswertung von Praktikumsberichten der ersten Studiengruppe im Modellversuch "Entwicklung und Erprobung eines Studienangebots für Senioren zur Ausbildung von Animateuren und Multiplikatoren". Schriftenreihe der Zentralstelle für Weiterbildung und Kontaktstudium, Reihe: Theorie, Analysen, Entwicklungen, Befunde, Heft 4, Universität Dortmund. Dortmund 1981

LEHR/SCHMITZ-SCHERZER/QUADT 1979 — Ursula Lehr; Reinhard Schmitz-Scherzer; Else Quadt: Weiterbildung im höheren Lebensalter. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 65. Stuttgart, Berlin 1979

PETZOLD/BUBOLZ 1976 — Hilarion Petzold; Elisabeth Bubolz (Hrsg.): Bildungsarbeit mit alten Menschen. Stuttgart 1976

PFAFF 1982 — Konrad Pfaff: Dortmunder Modell für Bildung, Forschung und Lebenshilfe mit und für ältere Menschen. Schriftenreihe der Zentralstelle für Weiterbildung und Kontaktstudium der Universität Dortmund, Reihe: Theorie, Analysen, Entwicklungen, Befunde, Nr. 2. Dortmund 1982

PFAFF u.a. 1981 — K. Pfaff; W. Klehm; M. Kühlmann; L. Veelken: Selbsthilfe als neuer Anfang im Alter, Altern und Weiterbildung an der Universität, in: Cremer, C.; Richter, W. (Hrsg.): "Beiträge zur Öffnung der Hochschulen im Revier" - Zum Verhältnis von Wissenschaft, Wissenschaftsdidaktik und Region II. Hamburg 1981, S. 191-207

POHLHAUSEN/TRILLING/VEELKEN 1982 — R. Pohlhausen; A. Trilling; L. Veelken: II. Internationaler Workshop 1982 "Die Öffnung der Hochschulen für ältere Erwachsene", in: aktuelle gerontologie, 12 (1982) 3, S. 109-113

RADEBOLD/GRUBER 1979 — Hartmut Radebold; Franz Gruber: Psychosoziale Gerontologie - Modell für ein Curriculum. Freiburg 1979

RADEBOLD/TRILLING 1981 — Hartmut Radebold; Angelika Trilling: Soziale Gerontologie in Lehre und Forschung an der Gesamthochschule Kassel, in: Stiftung Volkswagenwerk (Hrsg.): Alternsforschung. Berichte zu einem Förderungsschwerpunkt. Göttingen 1981, S. 185-197

RENNKAMP 1976 — Mechthild Rennkamp: Weiterbildung im Alter? Gerontologische Aspekte. Paderborn 1976

ROSENMAYR 1978 — Leopold und Hilde Rosenmayr: Der alte Mensch in der Gesellschaft. Reinbek 1978

SCHMACHTENBERG 1980 — Wolfram Schmachtenberg: Modelle ehrenamtlicher Mitarbeit in der Altenhilfe. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 79. Stuttgart, Berlin 1980

STEVEN/PUSCH 1981 — Elke Steven; Fred Pusch: Ältere Erwachsene an der Universität Dortmund. Forschungsbericht I. Schriftenreihe der Zentralstelle für Weiterbildung und Kontaktstudium der Universität Dortmund, Reihe: Theorie, Analysen, Entwicklungen, Befunde, Nr. 3. Dortmund 1981

VATH 1973 — Reingard Vath: Das Alter lernen. Die soziale Dimension des Alters. Hamburg 1973

VEELKEN 1978 — Ludger Veelken: Einführung in die Identitätstherapie. Stuttgart 1978

VEELKEN 1980 — Ludger Veelken: Dortmunder Modell der Sozialen Gerontologie und Gerogogik. Schriftenreihe der Zentralstelle für Weiterbildung und Kontaktstudium der Universität Dortmund, Reihe: Theorie, Analysen, Entwicklungen, Befunde, Nr. 1. Dortmund 1980

VEELKEN 1981 — Ludger Veelken: Soziale Geragogik. Soziologische und sozialpädagogische Hilfen zur Alternsvorbereitung und zur Daseinsbewältigung im Alter. Frankfurt/M. 1981

VEELKEN 1981 a — Ludger Veelken: Erziehungswissenschaft im Spannungsfeld von Mensch und Gesellschaft - aufgezeigt am Modell der Weiterbildung älterer Erwachsener, in: eltern, kinder und erzieher, (1981) 9, S. 16-18

VEELKEN 1981 b — Ludger Veelken: Animation Älterer durch Ältere - Weiterbildung von Senioren an der Universität Dortmund für eine nachberufliche animatorische Tätigkeit, in: Knopf, Detlef; Zeman, Peter (Hrsg.): Animation und Selbsthilfe, Diskussionsbeiträge zur Bildungsarbeit mit älteren Menschen; Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit, Bd. 34. Hrsg.: Deutsches Zentrum für Altersfragen e.V. Berlin 1981, S. 13-28

VEELKEN 1982 — Ludger Veelken: 2. Zwischenbericht zum Modellversuch "Entwicklung und Erprobung eines Studienangebots für Senioren zur Ausbildung von Animateuren und Multiplikatoren". Dortmund 1982

VEELKEN 1982 a — Ludger Veelken: Die dialektische Struktur der Entfaltung von Identität im Lebenslauf und ihre Bedeutung für Sozialpädagogik und Soziale Geragogik, in: Herchen, H.A. (Hrsg.): Aspekte der Sozialpädagogik. Frankfurt/M. 1982 (i.E.)

PFLEGENDE FAMILIENANGEHÖRIGE - EHRENAMT ODER KINDESPFLICHT?

von Inge Lüders, Hamburg

Unbeachtet von der öffentlichen Meinung und fast allen Medien gibt es auch heute noch eine beachtlich große Anzahl von Menschen, die sich über einen langen Zeitraum ihres Lebens hin mit der Sicherstellung der Betreuung ihrer pflegebedürftigen alten Angehörigen konfrontiert sehen und sich dieser Aufgabe stellen. Neben Ehepartnern sind es vor allem die erwachsenen Kinder, insbesondere die Töchter, die sich zur Versorgung und Pflege hochbetagter Angehöriger bereitfinden (SOCIALDATA 1980).

Zwar nimmt die Zahl der Einpersonenhaushalte gerade unter alten Menschen zu, doch sagt dies nichts darüber aus, wie oft und für wie lange Betagte in Zeiten von Krankheit zu ihren Kindern übersiedeln, ohne zugleich die eigene Häuslichkeit aufzugeben. Ebenso wird Hilfe geleistet, wenn Angehörige in der Nachbarschaft oder am gleichen Ort wohnen, ohne daß dies von der Umwelt besonders bemerkt würde. Zudem leben verwitwete und kranke alte Menschen mit zunehmendem Alter wieder häufiger im Haushalt der Kinder, obwohl die Zahl der Mehrgenerationsgemeinschaften insgesamt rückläufig ist (BACKES 1981).

Pflegende Familienangehörige sind also keine Seltenheit. Mit wachsendem Bevölkerungsanteil hochbetagter Menschen, wie dies bis 1990 zu erwarten ist, werden auch mehr alte Menschen und deren Angehörige von der Problematik betroffen sein, die einer Pflege in der Familie heute innewohnt.

Nur von einem kleinen Teil pflegender Familien werden professionelle Kräfte zur Entlastung der Pflegeperson oder für eng umschriebene medizinische Versorgungsleistungen hinzugezogen. Trotzdem lautete der Titel einer Arbeitsgruppe der Tagung "Ehrenamtliche Dienste in der Altenhilfe" nicht nur zufällig "M i t pflegende Familienangehörige". Schon hier zeigt sich, daß professionelle Helfer, d.h. Gemeindeschwestern, Haus-, Familien- oder Altenpfleger/-innen in einer häufig unbewußten Konkurrenzsituation zu den Familienmitgliedern stehen, die einen Teil der Versorgung des alten Menschen leisten. Wenn Fachkräfte den pflegenden Angehörigen bei häuslicher

Pflege quasi den Status ehrenamtlicher Helfer zuweisen, so bleibt das nicht ohne Konsequenzen. Die Frage, wer Hauptpflegeperson ist und wer Hilfskraft, berührt nicht nur die Verantwortlichkeit für die Qualität der Versorgung und das Wohlbefinden des Pflegebedürftigen, sie greift zugleich tief in das innerfamiliäre Gefüge ein.

Der professionelle Helfer mag seine Fachlichkeit als den entscheidenden Unterschied zur Pflege durch Angehörige ansehen, doch es gibt mindestens noch zwei weitere wesentliche Unterscheidungsmerkmale zwischen pflegenden Angehörigen und hauptberuflichen Pflegekräften der ambulanten Dienste.

- Der erste Unterschied beruht auf der Tatsache, daß berufliche Kräfte bezahlt werden. Pflegende Angehörige dürfen aufgrund historisch gewachsener Wertvorstellungen und nach dem Willen des Gesetzgebers (Subsidiaritätsprinzip) keine materielle Entlohnung erwarten oder fordern, da es Pflicht enger verwandtschaftlicher Bindung ist, sich um alte Angehörige zu kümmern und bei Bedarf die notwendige Hilfe zu leisten. Zwar hat der Gesetzgeber pflegebedürftigen Bürgern der unteren Einkommensgruppe einen Anspruch auf Pflegegeld zugesichert, um so die Hilfsbereitschaft bei Angehörigen und Nachbarn zu fördern, doch sind die Grenzen hier eng gezogen. Zudem löst es auf Ämtern und in der Öffentlichkeit nur allzu oft geringschätzige oder abwertende Reaktionen aus, wenn erwachsene Kinder oder Schwiegerkinder stellvertretend für den alten Menschen beim Sozialamt diesen Rechtsanspruch geltend machen wollen: "Man kann sich doch nicht für jeden Handschlag bezahlen lassen..." oder "Die sind ja doch nur hinter dem Geld her, die interessiert gar nicht, wie es der Mutter geht..."
Kindespflicht ist nach weitverbreiteter Ansicht eine der höchsten Ehrenpflichten, die durch Selbstlosigkeit und aufopfernden Einsatz gekennzeichnet sein sollte. Der trotz gegenteiliger Forschungsergebnisse (BRODY 1980) immer noch wirksame Mythos von den abgeschobenen und vernachlässigten Alten steht dazu in keinem Gegensatz, sondern unterstreicht allenfalls den beklagenswerten Verfall ethischer Werte und Normen im Zeitalter der Wegwerfgesellschaft.

In der Diskussion der Arbeitsgruppe richtet sich daher das Interesse in erster Linie darauf, Wege und Methoden zu erfahren, wie Familien stärker

als bisher in die Pflicht genommen werden könnten, damit sie sich um ihre alten Angehörigen kümmern. "Wie können wir Familien motivieren, daß sie die notwendige Pflege übernehmen?" so lautete die Frage vieler Mitarbeiter der Altenhilfe und der Sozialämter.
Die Bereitschaft, sich um alte Angehörige zu kümmern, wird letztlich höher - oder sollte es besser heißen geringer? - bewertet als eine ehrenamtliche Tätigkeit, denn es ist keine Frage des inneren Engagements, sondern vielmehr die Schuldigkeit der Familie, hier einen hohen Einsatz an Kraft und Zeit zu leisten ohne Erwartung eines finanziellen Ausgleiches.

- Der zweite wichtige Unterschied zwischen beruflichen Pflegekräften und pflegenden Angehörigen liegt in der Arbeitszeitregelung. Während die beruflichen Kräfte der Altenhilfe am Ende eines anstrengenden Tages im privaten Bereich Abwechslung und Entspannung suchen können, dauert die Anwesenheitspflicht pflegender Angehöriger letztlich 24 Stunden ohne die Pause eines Abstand gewährenden Wochenendes und nur allzu oft auch ohne Urlaub.
Hier kann mit Sicherheit nicht mehr von 'mitpflegenden' Familienangehörigen gesprochen werden, denn es sind die Ehepartner und die Kinder, die die Hauptlast der Versorgung tragen. In einer Studie zur Situation von Familien mit chronisch kranken alten Menschen (BRUDER u.a. 1981) hatten 33 % der pflegenden Angehörigen in den letzten 3 Jahren mindestens einmal auf Urlaub verzichten müssen, 27 % hatten eigene Kontakte zu Freunden und Verwandten stark eingeschränkt, weil sie sich durch die Pflege so sehr beansprucht fühlten. Das sind deutliche Beschränkungen der Lebensqualität, mißt man diese am allgemeinen Maßstab unserer Gesellschaft. Besonders schwer wiegt die Erfahrung des täglichen Angebundenseins: "Für mich ist es unmöglich, irgendetwas zu unternehmen," sagte eine Tochter, die ihre Mutter seit 5 Jahren pflegt, "ich bin ans Haus gebunden. Selbst wenn ich einkaufen gehe und das mal etwas länger dauert, dann weiß ich, Omi macht sich Sorgen oder es könnte mit ihr etwas sein. Dann fahr' ich oft zwischendurch kurz nach Hause und vergewissere mich, was zu Hause los ist, und dann fahr ich weiter einkaufen."

Eine andere Frau beschreibt ihre Situation so: Irgendwo ist Mutter einfach immer da, wenn sie auch nur still in der Ecke sitzt. Sie hat so einen Anspruch an mich, 'unterhalt mich, nimm teil an meinem Leben'.

Berufliche Pflegekräfte können schon aus Effizienzgründen ihrer Dienststelle fast ausschließlich nur zu konkreten pflegerischen Maßnahmen in der Familie kommen: da wird der alte Mensch gewaschen, gebadet oder gebettet, ein Katheter gewechselt oder eine Spritze gegeben. In solchen Pflegesituationen wird pflegenden Angehörigen Entlastung gewährt, sie brauchen hier nur mitpflegende Helfer zu sein, indem sie alles für die täglichen Pflegemaßnahmen vorbereitet halten und ihren eigenen Tagesrhythmus entsprechend dem Zeitpunkt der Anwesenheit der beruflichen Pflegekraft organisieren. Die Vorstellung aber, sich einen bezahlten Helfer zu holen, einfach nur, um einen Stadtbummel zu unternehmen oder einen Kaffeebesuch bei einer Freundin zu machen, erscheint abwegig und verbietet sich den meisten pflegenden Angehörigen von selbst. Angehörige können verlernen, ihre eigenen Bedürfnisse nach Entspannung und Erholung wahrzunehmen. Dies gilt umso stärker, wenn auch noch andere Familienmitglieder - der Ehepartner, die erwachsenen Kinder - Erwartungen an die pflegenden Angehörigen herantragen. Es sind häufig die "Frauen um die 50", die leicht in diesen Druck der Generationen geraten, der sie zu überfordern droht. Oft führt es zu einem Kreislauf der Aufopferung und Erwartung von unentrinnbaren Ansprüchen, so daß auch vorhandene Möglichkeiten, sich abzugrenzen und sich ein Stück Eigenleben zu bewahren, von den pflegenden Angehörigen nicht genutzt werden.

Neben dem Motivationsaspekt entwickelte sich in der Bearbeitung des Themas das Interesse, etwas über Möglichkeiten der Begleitung und Entlastung pflegender Angehöriger zu erarbeiten.
Für beide Bereiche - Motivation zur und entlastende Begleitung bei der Pflege alter Menschen in der Familie - ist es grundlegend, zu einer genauen Analyse der spezifischen Familiensituation zu kommen. Die Versorgung eines hilfebedürftigen alten Angehörigen ist im Vergleich zur Pflege von Menschen anderer Altersgruppen mit besonderen Problemen potentiell belastet.

Dies liegt einmal an der Grunderfahrung der allerletzten Lebensphase, die ein Immer-weniger-werden an Kräften und Möglichkeiten als Konsequenz biologischer Alterungsprozesse mit einschließt. Für den alten Menschen und den Pflegenden bedeutet es ein ständiges Zurücknehmen von Erwartungen und Hoffnungen. Ein solcher Prozeß verläuft nicht konfliktfrei. Es ist, wie ROSENMAYR (1978) feststellt, oft gerade die persönlich empfangene Hilfe, die im

alten Menschen ambivalente Gefühle auslöst bis hin zu Aggressionen gegenüber demjenigen, der diese Hilfe gewährt. Die Pflegeperson wird dann zur Projektionsfigur für den Zorn über schmerzlich empfundene Verluste an Leistungsfähigkeit und Autonomie.

Hinzu kommt, daß beide, der alte Mensch und die pflegenden Angehörigen, auf eine lange Geschichte ihrer Beziehungen zurückblicken, in die eine Fülle an Interaktionsmustern und Rollenerwartungen verwoben sind. Die Pflegesituation läßt eine Veränderung dieser Muster erforderlich werden, was Unsicherheiten auslöst und zu einer Quelle von Verletztheit und Schuldgefühlen führen kann. Alte Konflikte können wieder aufbrechen. Die intergenerative Beziehung wird nicht nur durch den notwendigen Aufwand an Zeit und Kraft belastet, sondern auch dadurch, daß beide Seiten zu einer neuen Balance im Umgang miteinander finden müssen. Dabei bewirkt eine intensive Interaktion zwischen den Generationen keinesfalls zugleich größere Lebenszufriedenheit beim alten Menschen. BENGTSON (1981) warnt ausdrücklich vor dem Trugschluß, daß mehr gleichbedeutend mit besser und näher gleichbedeutend mit glücklicher sei.

Für die Angehörigen ist die Erwartung ihrer hilfsbedürftigen Eltern nach Versorgung und Pflege nicht nur wegen des zeitlichen Aufwandes mit widersprüchlichen Gefühlen befrachtet. Je schwerer es für sie war, in der Phase der eigenen Loslösung ihre Autonomie gegenüber den Bindungswünschen der Eltern durchzusetzen, desto bedrohter fühlen sie sich bei diesem so viel später erfolgenden Rückgriff auf die Eltern-Kind-Beziehung.

Vor diesem Hintergrund erscheint es dann logisch, daß Frauen, die einen chronisch kranken, alten Angehörigen in der Familie betreuen, sehr viel weniger unter körperlichen Beeinträchtigungen ihrer Eltern leiden und unter der damit verbundenen pflegerischen Arbeit als unter der seelischen Belastung, die besonders stark wird, wenn hirnorganische Prozesse beim alten Angehörigen zu Persönlichkeitsveränderungen und wechselhaftem Verhalten führen (vgl. BRODY 1980).

Bei der Frage nach Möglichkeiten und Grenzen der Motivierung von Familien zur Versorgung ihrer alten Angehörigen muß dieser Zusammenhang berücksichtigt werden, zumal die Dauer der Pflegebedürftigkeit unabsehbar ist und

nicht selten bis in den Beginn der 3. Lebensphase der Pflegeperson hineinreicht. LEHR (1981) stellt fest, daß Familienpflege - die ja letztlich "Tochter- oder Schwiegertochterpflege" meint - Einfluß ausübt auf deren Persönlichkeitsentwicklung und negative Auswirkungen auf die Einstellungen und Vorbereitung für das eigene Alter haben kann.

Mit Sicherheit ist es bedenklich, aus Gründen der Kostenersparnis, die Langzeitpflege der Familie aufbürden zu wollen, ohne zugleich konkrete Entlastungsmöglichkeiten anzubieten, insbesondere für Urlaub, Wochenende und eigene Lebensgestaltung. Darüber hinaus sind zusätzlich individuelle Gesprächsangebote sowie Familien- oder Gruppengespräche mit pflegenden Angehörigen erforderlich, um deren psychische Reserven zu stabilisieren und vorzeitiger Erschöpfung entgegenzuwirken. Solche problemorientierten Gespräche tragen dazu bei, einer Eskalation intergenerativer Beziehungskonflikte vorzubeugen, die auch bei einer späteren Heimunterbringung negative Folgen für den alten Menschen zeitigen und bei den pflegenden Angehörigen das bittere Gefühl aufkommen lassen, versagt zu haben.

Insbesondere Gruppenarbeit mit Angehörigen ermöglicht es, durch Erfahrungsaustausch zu neuen Umgangsformen mit schwierigen Verhaltensweisen des alten Menschen zu finden und aus der Ausschließlichkeit und Umklammerung der engen Mutter/Tochterbeziehung in eine größere emotionale Distanz zu kommen, die mehr Gelassenheit und die angemessene Berücksichtigung eigener Bedürfnisse ermöglicht.

Die meist diffuse Erwartungshaltung des alten Menschen bezüglich der Hilfeleistung seiner Kinder läßt Angehörige das Beziehungsgefälle zwischen den Generationen schuldhaft erleben und führt leicht zu einer Vernachlässigung des Freiraumes und der Selbstbestimmung der übrigen Familienmitglieder. Die Betreuungspersonen und der alte Mensch können jedoch lernen, daß klare Regeln und Grenzen zu einer entspannten Familienatmosphäre mehr beitragen als Aufopferung und Rollendiffusität.

LITERATURVERZEICHNIS

BACKES 1981 — G. Bakes: Familienbeziehungen im Alter. Zwischenbericht. Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik. Köln 1981

BENGTSON 1981 — V.L. Bengtson: Psycho-Social Issues in the Aging Family. Vortrag, gehalten auf dem XII. International Congress of Gerontology. Hamburg 1981

BRODY 1980 — E.M. Brody: 'Women in the Middle' and Family Help to Older People, in: 33 rd Annual Meeting of the Gerontol.Soc. of America. San Diego 1980

BRUDER u.a. 1981 — J. Bruder; D. Klusmann; H. Lauter; J. Lüders: Beziehungen zwischen Patienten und ihren Familienangehörigen bei chronischen Krankheiten des höheren Lebensalters. Bericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft. Hamburg 1981

LEHR 1981 — U. Lehr: Cousistency and Change in Family Role Activity and Satisfaction in Old Age. Vortrag, gehalten auf dem XII. International Congress of Gerontology. Hamburg 1981

ROSENMAYR 1978 — L. u. H. Rosenmayr: Der alte Mensch in der Gesellschaft. Reinbek 1978

SOCIALDATA 1980 — Socialdata: Anzahl und Situation zu Hause lebender Pflegebedürftiger. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 80. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1980

EHRENAMTLICHE DIENSTE IN ALTEN- UND KRANKENHEIMEN

von Wolfram Ingenmey, Frankfurt

Angesichts der leeren öffentlichen Kassen wird auf allen Ebenen der stationären und offenen Altenhilfe verstärkt zum ehrenamtlichen Engagement der Bürger aufgerufen. Das geht sogar soweit, daß Politiker, die mit der Materie nicht genügend vertraut sind, den teilweisen Abbau von professionellen Mitarbeitern in stationären Einrichtungen der Altenhilfe mit dem Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiter auffangen wollen. Während sich der eine oder andere gewählte Parlamentarier noch aus eigener Anschauung dem Einsatz ehrenamtlicher Kräfte mit geringen Fachkenntnissen, beispielsweise im Krankenhaus, anstelle des Fachpersonals widersetzen würde, findet man die Ansicht vor, einen älteren pflegebedürftigen Menschen könne man ohne allzuviel Vorbildung mit einigen hausbackenen Pflegekenntnissen schon einigermaßen sachgerecht betreuen. Warum soll dann nicht eine gute Hausfrau so mal ein paar Stunden in der Woche in einem Alten- und Pflegeheim etwas "qualifizierte" Altenpflege betreiben können, zumal doch immer eine ausgebildete Fachkraft herbeigerufen werden kann, wenn man nicht mehr weiter weiß?

1. Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiter in Heimen mit mangelhafter Pflegequalität

Es war manchmal im Gespräch mit wirklich gutwilligen ehrenamtlichen Helfern in Alten- und Pflegeheimen erschreckend zu hören, wie dort eine "gefährliche Pflege" infolge katastrophaler personeller Unterbesetzung bei Personalschlüsseln von einer Pflegekraft zu fünf und mehr alten und kranken Pflegebedürftigen im Pflegebereich berichtet wurde. So erzählte eine ehrenamtliche Helferin:

"Mir tun die alten Leute so leid, wenn sie immer im Bett liegen müssen, obwohl sie gerne aufstehen würden. Aber die 'Schwestern' sind halt überlastet und schaffen es nicht. Da gehen wir (die ehrenamtlichen Helfer)

halt von Bett zu Bett und trösten sie. Wenn die Schwester dann Zeit hat, um wieder mal die Unterlagen (Inkontinenz!) zu wechseln, setzen wir sie dann schon mal auf die Bettkante. Einige ziehen wir sogar an, wenn schönes Wetter ist und fahren sie mit dem Rollstuhl in den Garten."

Angesichts solcher Berichte darf es uns nicht wundern, daß bei der Durchsetzung der Mindestpersonalverordnung im Anschluß an das Heimgesetz von mehreren Bundesländern Sturm gegen einen Mindestpersonalschlüssel von 1:4 gelaufen wurde, weil man dort eine Lawine an Personalkosten in der Altenauf sich zukommen sah. Gewiß werden auch in diesen Verhältnissen ehrenamtliche Helfer gebraucht, aber hier dient deren Dienst als Feigenblatt für eine unterentwickelte Altenhilfe. Es wird einsichtig, daß bei einem solchen Mangel an qualifizierten Pflegekräften Rehabilitationsmaßnahmen kaum durchgeführt werden können. Selbst wenn eine therapeutische Kraft stundenweise ergo- oder physiotherapeutische Übungen mit den Patienten durchführt, kann dies das Defizit einer begleitenden aktivierenden Pflege nicht ausgleichen. Es wirkt deprimierend, wenn dann ehrenamtliche Mitarbeiter mit ein paar Patienten, die sich selbst helfen können, etwas "basteln" und dann stolz von Beschäftigungstherapie im Heim die Rede ist.

Eine Möglichkeit des Ausgleichs von Ausfällen besteht bei einem Personalschlüssel von 1:5 nicht. Ein Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiter kann hier keine Abhilfe schaffen, eher noch manche Schäden an der Gesundheit vertiefen, weil man oft ohne Sachkenntnis arbeitet.

Wie will selbst eine gute Stationsleitung einen geplanten Einsatz von Mitarbeitern gewährleisten, wenn außerhalb ihres Dienstes niemand da ist, der eine geordnete Pflege durchführen kann? Der Patient wird je nach dem Grad persönlicher Beziehungen zur Pflegekraft versorgt und nicht nach seinem Krankheitsbild und seiner individuellen Situation.

Eine hauptamtliche Kraft, die unter diesen Arbeitsbedingungen, unter Zeitdruck nur das Notwendigste tun kann, ist versucht, dann ehrenamtliche Kräfte zu rufen, wenn sie den erschreckenden Mangel an persönlicher Zuwendung zum Patienten als Schuldgefühl erlebt. Doch was will ein ehrenamtlicher Helfer trösten, wenn es am Nötigsten fehlt? Was nutzt ein persönliches Wort dem Patienten, der nicht sauber und hygienisch versorgt

wurde, weil der finanzielle Rahmen für materielle und persönliche Aufwendungen nicht ausreicht?

Die Schäden einer "gefährlichen Pflege" überwiegen trotz hingebenden Einsatzes ehrenamtlicher Kräfte in kürzester Zeit alle Bemühungen, zu retten, was zu retten ist.

Beruhigungsmittel werden verabreicht, statt den Patienten genügend Aktivitäten zur gesunden Ermüdung zu bieten. Medikamente werden unregelmäßig gegeben. Patienten warten nach dem Klingeln lange auf Hilfe und werden hastig versorgt. Statt dem Gang zur Toilette werden Dauerkatheder verwendet.

Will der Patient etwas selbst machen, wird ihm das aus Zeitmangel von den Pflegekräften abgenommen. Unruhige Patienten werden "fixiert". Spricht eine Altenpflegekraft mit einem Patienten, wird ihr das als Zeitvergeudung angekreidet. Dieser Katalog von Unmenschlichkeiten ließe sich unschwer fortsetzen. Es soll dem ehrenamtlichen Helfer auch nur vor Augen geführt werden, wie entschieden er sich bei solchen Verhältnissen im stationären Bereich wehren sollte, hier als Lückenbüßer eingesetzt zu werden, wo hauptamtliche Personalstrukturen versagen.

Aufgabe des ehrenamtlichen Mitarbeiters sollte es hier sein, verantwortliche Stellen auf die Mißstände entschieden hinzuweisen, nicht eher zu schweigen, bis auf politischer Ebene günstigere Personalbedingungen durchgesetzt worden sind. Häufig trifft aber das Gegenteil zu. Ehrenamtliche Mitarbeiter werden durch die Verhältnisse abgeschreckt oder überfordert, vielleicht sogar von hauptamtlichen Mitarbeitern abgewiesen, weil man niemand Einblicke in die Verhältnisse nehmen lassen will. Und der Schludrian geht weiter.

2. Einsatz ehrenamtlicher Mitarbeiter bei Personalschlüsseln, die lediglich eine ausreichende Pflege ermöglichen

Bei einem Mindestpersonalschlüssel von einer Pflegekraft zu vier Patienten im Pflegebereich wird man von ausreichender oder Routinepflege sprechen können.

Ein ehrenamtlicher Mitarbeiter, der meist eher durch persönliche Beziehungen als durch gezielte Werbung zu einem solchen Hause Kontakt findet, wird hier schon das eine oder andere an Einsatzmöglichkeiten finden. Man wird ihn aus Zeitmangel kaum beachten oder ohne gezielte Einsatzplanung sporadisch nach zufälligen Einfällen des Pflegepersonals einsetzen. Der hauptamtliche Mitarbeiter steht unter ständigem Zeitdruck. Er weiß, daß er nur die notwendigsten gesundheitspflegerischen Versorgungsabläufe meistern kann. Er würde dabei sehr gern den ehrenamtlichen Mitarbeiter mit einer Fülle "liegengebliebener" nicht-qualifizierter Arbeitsabläufe überhäufen. Man sieht es dann nicht gerne, wenn der ehrenamtliche Mitarbeiter sich Zeit für ein Gespräch mit dem Patienten nimmt. Besonders wenn Ausfälle das normale Maß überschreiten, würde man am liebsten den ehrenamtlichen Mitarbeiter total verplanen. Dieser wehrt sich gegen die Überforderung und bleibt weg. Was nun umgekehrt die hauptamtlichen Mitarbeiter in ihrer Ansicht bestärkt: die ehrenamtlichen Mitarbeiter wollen doch nicht recht anpacken und bleiben nach kürzerer Zeit wieder weg, wenn man ihnen Aufgaben übertragen will.
Die Erwartungshaltung der ehrenamtlichen Mitarbeiter, sich dem Patienten gesprächsweise zuwenden zu können, werden enttäuscht. Er findet sich zu Arbeiten eingeteilt wieder, die ihm schon zu Hause wegen ihrer eintönigen Routine wenig behagen, so z.B. hauswirtschaftliche Arbeiten, Botendienste oder sogar unangenehme pflegerische Dienste, wie Begleitung zur Toilette u.a.m.
Oft werden ehrenamtliche Mitarbeiter, die Anstoß an der unpersönlichen Möblierung der Zimmer nehmen, vom Personal darauf hingewiesen, daß man sich individuelle Einrichtungen der Zimmer aus Gründen der schnellen Abfertigung der Bewohner nicht leisten könne. Zuweilen werden ehrenamtliche Mitarbeiter als Helfer der wenigen Mitarbeiter in der Physio- und Ergo-Therapie eingesetzt oder nach kurzer Einweisung sogar zur Übernahme einer Gruppe gebeten, weil man mit der Arbeit sonst nicht zu Rande kommt. Neben der Überforderung des Laien sollte dabei auch die Gefahr unsachgemäßer Arbeit am Patienten zur Vorsicht mahnen.

Unpersönlich wie die Zimmer ist oft auch der Umgang von Bewohnern und Personal, da man nicht auf individuelle Bedürfnisse eingehen kann. Wird dann der ehrenamtliche Mitarbeiter diese Lücke ausfüllen, legt sich der Neid auf die Mitarbeiter, "die sich nur die Rosinen aus dem Kuchen picken".

"Unregelmäßigkeiten" durch Eingehen auf "Sonder"wünsche werden von den Hauptamtlichen nicht gerne gesehen und oft als "Verwöhnung" abqualifiziert.

Daß bei dieser Routineversorgung eine planmäßige Rehabilitation auf der Stecke bleiben wird, ist einzusehen. Einer Unselbständigkeit des Patienten aufgrund seines Krankheitszustandes wird nicht entgegengewirkt, sondern sie wird noch verstärkt. Behinderungen werden zwar berücksichtigt, doch eine Einübung von Selbständigkeit kann nicht erfolgen. Für den ehrenamtlichen Mitarbeiter entsteht der berechtigte Eindruck, im Räderwerk der Routine machtlos zu sein und auf einer Einbahnstraße zum Disengagement, zum körperlichen, geistigen und sozialen Abbau Weggefährte sein zu müssen. Der Bewohner ist zwar mit dem Nötigsten versorgt, erhält einige prophylaktische Maßnahmen, bleibt aber in dem Zeitrahmen der Station ohne individuelle Lebensbedingungen eingespannt.

3. Die ehrenamtliche Mitarbeit in einer Einrichtung mit angemessener Pflegequalität

Während in einer Einrichtung (auf einer Station mit 20 Plätzen) bei einem Personalschlüssel von 1:5 täglich etwa 18 bis 19 Pflegestunden bereitgestellt werden können und bei einem Personalschlüssel von 1:4 etwa 23 Pflegestunden, könnte bei einem Personalschlüssel von 1:3,5 schon von einer guten, angemessenen Pflegesituation gesprochen werden. Dies sei an einem Beispiel erläutert:
Schon der Zeitpunkt der Morgentoilette ist nach den jeweiligen Bedürfnissen unterschiedlich angesetzt. Arbeitsabläufe sind pflegetechnisch und hygienisch richtig; dabei wird auf individuelle Wünsche des Patienten eingegangen. So läßt man den Bewohner sich selbständig waschen, läßt ihm genügend Zeit, erkennt seine Fortschritte an und wirkt so der Passivität entgegen.
Es ist Zeit, auf den Bewohner, seine Wünsche und Klagen einzugehen. Nicht nur ablaufbedingte Anweisungen, sondern ein Gespräch von Mensch zu Mensch begleitet die Arbeit. Selbst wenn zwei Pflegekräfte zusammenarbeiten, unterhalten sie sich nicht untereinander, ohne den Bewohner in das Gespräch mit einzubeziehen. Es bleibt Zeit und Geduld für eine persönliche Zuwen-

dung, ein Eingehen auf seine Stimmungen, eine zärtliche Geste.
In einem solchen Arbeitsmilieu fügt sich auch der ehrenamtlichte Mitarbeiter besser ein als in eine Routinepflege. Er wird, auch wenn er nur sporadisch ins Heim kommt, von der individuellen Atmosphäre des Hauses angenehm berührt sein. Er kann sich dann in Absprache mit dem Pflegedienst dem einen oder anderen Heimbewohner, der von seinen Angehörigen vernachlässigt wird, annehmen. Man wird ihn in der Regel nicht zu hauswirtschaftlichen Arbeiten einteilen wollen, sondern ihm die Rolle eines Besuchers für Alleinstehende zugestehen. Er hat genügend Qualifizierte als Ansprechpartner, wenn er Wünsche und Beschwerden "seines" oder "seiner" Heimbewohner vorträgt.
Irgendwie überträgt sich die geordnete individuelle Arbeitsatmosphäre auf alle Bewohner. Es geht meist heiter zu, und der ehrenamtliche Mitarbeiter hat das Gefühl, in eine gute Gemeinschaft gekommen zu sein. Es fällt ihm auf, daß man an der Tür anklopft bei den Patienten, auch im Mehrbettzimmer, daß auf das Klingeln freundlich reagiert wird. Die Heimbewohner sind über Geschehnisse im Heim informiert. Wenn man den ehrenamtlichen Mitarbeiter zur Mithilfe anregt, dann wird dabei ein Wissen über den einzelnen Patienten bei den Mitarbeitern deutlich, das geeignet ist, den individuellen Zustand des Heimbewohners zu verbessern, zu erhalten oder mindestens einer Verschlechterung vorzubeugen. Zuweilen wird der Bewohner schon so aktiviert sein, daß er in freier Entscheidung bestimmt, was er tun und lassen will, um seinen Gesundungsprozeß zu fördern. Er ist selbst zur Mithilfe motiviert, er kann seinen Tagesablauf mit allen rehabilitierenden Maßnahmen mitbestimmen. Hier wird der ehrenamtliche Mitarbeiter zum Partner, zum Gesprächspartner, zum informierten Helfer, der sich in seiner Individualität einbringen kann.
Daß hier die Einbahnstraße zur defizitären Entwicklung des Pflegebefohlenen durchbrochen und eine Wende zum Guten mit dem ehrenamtlichen Mitarbeiter als Partner beschritten ist, macht die Arbeit zur Freude. Wenn dann noch eine gelegentliche Zusammenkunft der ehrenamtlichen Mitarbeiter zum Erfahrungsaustausch unter Leitung einer dafür qualifizierten Kraft angeboten wird, so ist eine kontinuierliche Arbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern gesichert.

4. Ansprechbare Personenkreise für ehrenamtliche Arbeit in stationären Einrichtungen der Altenhilfe

Als unmittelbare Ansprechpartner ergibt sich für weltanschaulich fundierte Heime die jeweilige Basisgruppe. So z.B. für ein Haus in konfessioneller Trägerschaft die benachbarten Kirchengemeinden, für ein Rot-Kreuz-Heim die Ortsgruppierungen, für ein Haus der Arbeiterwohlfahrt die Organisationen der örtlichen sozialdemokratischen Gruppen. Für eine kontinuierliche Arbeit von ehrenamtlichen Mitarbeitern ist es gut, wenn eine spezielle Gruppe innerhalb der Gemeinden und Verbänden sich ausschließlich der Kranken- bzw. Altenbetreuung widmen kann. Hier hat man an manchen Orten gute Erfahrungen mit den "Grünen Damen" gemacht, die von einer eigenen Einsatzzentrale gefördert und in der Arbeit begleitet werden. Bei Gemeinden sind zuweilen Jugend- und Kindergruppen sporadisch zum Einsatz bereit, so z.B. Konfirmandenkreise, Pfadfinder, Jugendgruppen etc. Frauenkreise der Kirchengemeinden stellen zuweilen Mitglieder zur Altenbetreuung ab, doch denkt man dabei oft nur an kirchliche Altenklubs und Besuchsdienste im ambulanten Bereich, weniger an Arbeit in geschlossenen Alteneinrichtungen. Hier mag eine "Schwellenangst" und Kirchturmsdenken bei der mangelnden Kontaktnahme Pate stehen.
Von Kirchengemeinden kommen zuweilen Chöre, Laienspielgruppen, Musikgruppen in die Heime, aber hier fehlt meist der persönliche Bezug zu einzelnen Patienten.
Das gleiche gilt auch für den Kontakt zu Hobbyvereinen aller Art. Immerhin kann ein Gesangsverein, eine Theatergruppe, ein Musikkreis einige schöne Stunden den Bewohnern bereiten.
Ähnlich ist auch die Zusammenarbeit mit Schulen aller Art nur gelegentlich möglich. Wir haben allerdings eine Zeitlang durch die Patenschaft einer Grundschule einen guten finanziellen Grundstock für Omnibusfahrten der Bewohner gehabt.

Einsätze Jugendlicher zur Berufsfindung haben oft dauernde ehrenamtliche Einsätze zur Folge. Die Jugendlichen arbeiten beim Hol- und Bringdienst zur Ergotherapie, bei Ausflügen und Gartenfahrten, Festen und Ferien gerne mit.
Kontakte zu Volkshochschulgruppen, die sich der Sozialarbeit verpfichtet wissen, sind mir nicht bekannt. Die Teilnahme älterer Heimbewohner an

Programmen für ältere Bürger der Volkshochschulen scheitert an der mangelnden Beweglichkeit der Heimbewohner oder an der Bereitschaft, sich außerhalb des Hauses zu engagieren.
Über Zeitungsanzeigen fanden sich gelegentlich alleinstehende Frauen, die als ehrenamtliche Mitarbeiterinnen tätig werden wollten. Es sind Frauen, die schon erwachsene Kinder haben und einen sozialen Einsatz suchen, aber auch jüngere Frauen, die mit Kindern eine "Oma" oder einen "Opa" betreuen wollen.
Kontakte über Angehörige von Patienten haben schon oft ehrenamtliche Mitarbeiter gebracht. Auch Angehörige verstorbener Bewohner bleiben "ihrer" Station oft treu. Kinder von Angehörigen helfen gerne zur Feriengestaltung mit. Auch Mitarbeitende aus anderen Abteilungen, der Verwaltung, des Wirtschaftsbereichs oder technischen Dienstes sind als ehrenamtliche Helfer im Pflegedienst tätig. Besonders ehemalige Mitarbeiter des Pflegedienstes gehören zum Rückgrat der ehrenamtlichen Mitarbeit. Ihre Qualifikation macht sie in Zeiten der Personalknappheit fast unentbehrlich. Mitarbeitende, die in Hobbyvereinen Mitglied sind, bringen oft ihre Gruppen als Festgestalter ins Heim. Ein Chor aus Mitarbeitern des Hauses unter Leitung eines Fachmusikers ist für das Heim eine stabile Grundlage für Feiern aller Art. Von Zentralen werden oft Referenten, Gruppenleiter für Hobbykurse und Schulungen für ehrenamtliche Mitarbeiter angeboten, die ohne Beanspruchung der Mittel des Hauses finanziert werden.

5. Erfahrungen mit Patenschaften von Bewohnern und ehrenamtlichen Mitarbeitern

Notwendig ist ein Mitarbeiter, der für die Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeitern verantwortlich ist. Er organisiert die Werbung, führt die ersten Kontaktgespräche, ermöglicht den optimalen Einsatz, je nach Eignung, Neigung und Vorkenntnissen des Bewerbers. Er sorgt für die Einfühlung des ehrenamtlichen Mitarbeiters in sein Arbeitsfeld, überwacht die Kontakte zu Mitarbeitern und Bewohnern.
Wenn es seine Zeit erlaubt, sollte er ständig den Einsatz der ehrenamtlichen Mitarbeiter begleiten. Denn im Spannungsfeld hauptamtlicher und ehrenamtlicher Mitarbeiter, Bewohner, Zimmernachbarn, nichtbesuchten Dritten etc. ist ein breites Feld von Konfliktmöglichkeiten gegeben. Ausdauer,

Regelmäßigkeit, Verhinderung von Überforderungen durch Schwere und Dauer der Einsätze, Klagen, Mißverständisse sollten nicht ohne Echo bei den Einsatzleitern der ehrenamtlichen Mitarbeiter bleiben.

6. Einsatzfelder der ehrenamtlichen Mitarbeiter

Einzelbesuche und Gespräche erfordern eine Anleitung durch den Betreuer. Wenn sich der ehrenamtliche Mitarbeiter nicht nur auf das Einerlei von Klagen über Krankheiten, böse Mitbewohner und Mitarbeiter einlassen will, sollte er genügend Themen ins Spiel bringen können, die von der Misere ablenken. Hier ist ein Katalog von Möglichkeiten: frühere Zeiten, Lokales, von der eigenen Familie, Fernsehprogramme, aktuelle Geschehnisse oder Fachsimpelei über den ehemals ausgeübten Beruf des Bewohners.
Dies schafft Anregungen, Ablenkungen und ein Vertrauensverhältnis zum Bewohner. Ehrenamtliche Mitarbeiter, die Gruppenarbeit gewohnt sind, haben oft nach anfänglicher Scheu auch Gesprächskreise mit älteren Menschen zuwege gebracht. Selbst wenn der Kreis nur alle vier Wochen zusammentrifft: er wird gern erwartet und nie vergessen!
Viel Freude bereitet das Vorlesen von Zeitungen und dies nicht nur bei Sehbehinderten. Das Gespräch über Gelesenes, Lokalteil, Illustriertenartikel, Tonbänder der Blindenarbeit oder "sprechende Bücher" helfen den Gesprächskreis lebendig zu halten.
Wer wollte sich die Fülle der Beispiele, Kartenspiele, Puzzles, Handarbeiten, Singen usw. als Gruppenleiter entgehen lassen oder wenigstens einen alten Menschen damit beglücken? Ideal ist in den warmen Jahreszeiten die Hilfe der ehrenamtlichen Mitarbeiter bei der Rollstuhlfahrt in den Garten oder in die nähere Heimumgebung. Wie schön ein Besuch im Café, der Gastwirtschaft, eines Kinderspielplatzes oder eines Parks. Wer könnte schon einem älteren Menschen den Wunsch abschlagen, etwas aus der Stadt mitgebracht zu bekommen?!
Kleine Hilfen beim Nähen, Durchwaschen von Kleidungsstücken, Aufhängen von Bildern oder gemeinsame Handarbeiten sind sehr erwünscht.
In manchen Heimen sind regelmäßige Ausflugsfahrten mit kleineren oder größeren Omnibussen möglich. Hier kann der ehrenamtliche Mitarbeiter Kontakte vertiefen, Rollstühle schieben, die Einzelnen unterwegs betreuen usw.

Wenn ein Förderverein für die Arbeit mit Bewohnern besteht, sollte man zumindest die Auslagen der ehrenamtlichen Mitarbeiter ersetzen. Vor allem wenig verdienende Jugendliche und andere ärmere Betreuer sind froh darüber. In einigen Heimen wartet oft die Cafeteria auf ehrenamtliche Mitarbeiter als Bedienungspersonal.
Oft haben ehrenamtliche Mitarbeiter irgendwelche Fähigkeiten, die sie für eine spezielle Hobby-Gruppenarbeit qualifizieren. Hier sollten die hauptamtlichen Mitarbeiter der Ergo-Therapie keine Konkurrenz, sondern ergänzende Helfer entdecken.
Wer das Glück hat, einen Arzt als ehrenamtlichen Mitarbeiter zu gewinnen, hat über Interesse an Gesprächskreisen nicht zu klagen.
Bei Erholungsmaßnahmen für Bewohner von Pflegeheimen, die mit Austauschmaßnahmen "Bett gegen Bett" nicht finanziert werden können, wird das Animationsprogramm für die "Urlauber" oft nur durch ehrenamtliche Mitarbeiter möglich sein. Ein 14tägiges Animationsprogramm in dem Urlaubsheim gibt Schwung für ein Heimleben in der gewohnten Umgebung.

Man sollte nicht dem Leben Jahre hinzufügen, sondern den Jahren Leben.

Teil III: Weiterführende Beiträge

EHRENAMTLICHE MITARBEITER IN DER ALTENHILFE: VERSUCH, DIE ANZAHL DER EHRENAMTLICHEN MITARBEITER ZU BESTIMMEN, DIE IN DIESEM BEREICH DER SOZIALEN ARBEIT TÄTIG SIND

von Roland Schmidt, Berlin

Die Altenhilfe, so vermutet HEINZ NIEDRIG(1982: 248), stellt in der sozialen Arbeit dasjenige Arbeitsfeld dar, das die größte Anzahl ehrenamtlicher Mitarbeiter aufweisen kann. Diese Vermutung ist jedoch nicht durch statistische Angaben zu quantifizieren. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAG) geht in ihrer GESAMTSTATISTIK (1981: 3) von ca. 1,5 Millionen ehrenamtlichen Mitarbeitern aus, die in den in der BAG zusammengeschlossenen sechs Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege in allen Bereichen der jeweiligen verbandlichen Arbeit tätig sind.

Während die hauptberuflichen Mitarbeiter statistisch erfaßt und in ihrer Gesamtzahl mit 592.870 Voll- und Teilzeitbeschäftigten angegeben werden (ebenda), ist man, was die ehrenamtlich Tätigen betrifft, auf demoskopische Erhebungen, Hochrechnungen oder Schätzungen angewiesen.

1. Sinkende Bereitschaft zur ehrenamtlichen Mitarbeit als demoskopischer Trend

Seit 1962 führt das INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH im Auftrag der BAG repräsentative Bevölkerungsbefragungen durch, um die Stellung der Freien Wohlfahrtspflege zu untersuchen. Dabei wird unter anderem erhoben, welcher Prozentanteil des repräsentativen Querschnitts aller Erwachsenen ab 16 Jahren ehrenamtlich in der Freien Wohlfahrtspflege tätig ist.

Den Interviewten wurde die Frage vorgelegt:

> "Können Sie sich vorstellen, daß Sie selber irgendwie in der Wohlfahrtspflege mitarbeiten, ich meine, wenn Sie genügend Zeit hätten, oder kommt das für Sie nicht in Frage?"

Vergleicht man die Antworten der vier seit 1962 vorgenommenen Befragungen, so "ist (deutlich) zu erkennen, daß das Potential an freiwilligen Helfern ständig schrumpft" (INSTITUT FOR DEMOSKOPIE o.J.: 40):

- Während sich 1962 noch 49 Prozent der Befragten eine Mitarbeit in der Wohlfahrtspflege vorstellen konnten, sank dieser Anteil 1967 auf 47 Prozent und 1973 weiter auf 41 Prozent; 1979 antworteten nurmehr 37 Prozent der Befragten positiv auf die vorgelegte Frage.
- Parallel hierzu ist ein kontinuierliches Wachstum derjenigen zu verfolgen, für die eine Mitarbeit nicht in Betracht kommt. Hier stieg der Anteil von 47 Prozent in 1962 über 50 Prozent in 1967 und 54 Prozent in 1973 auf bislang 59 Prozent im Jahre 1979.

Auf die genannte Frage gaben 1979 3,8 Prozent der Befragten (N = 2133) an, daß sie bereits in der Freien Wohlfahrtspflege mitarbeiten würden (ebenda: 54). Durch eine Nachfrage konnte konkretisiert werden, daß 3,6 Prozent ehrenamtlich und 0,2 Prozent hauptberuflich tätig seien. Die Allensbach-Studie resümiert, daß "etwas unter 2 Millionen" Personen in der Wohlfahrtspflege hauptberuflich oder ehrenamtlich mitarbeiten (ebenda). Rund die Hälfte der Mitarbeiter sind ausschließlich oder unter anderem unmittelbar in Einsatzfeldern sozialer Arbeit tätig, andere arbeiten mit in der verbandlichen Organisation, bei Sammlungen und anderen Verbandsaktivitäten und Angeboten, die einen eher indirekten Einfluß auf die konkrete soziale Arbeit nehmen (ebenda: 56).

Nach Angaben des STATISTISCHEN JAHRBUCHS (1981: 59) lag der Anteil der über 16jährigen Wohnbevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) im Jahresdurchschnitt von 1979 bei rund 48,7 Millionen Personen. Rechnet man auf dieser Grundlage die ermittelten Prozentzahlen des repräsentativen Bevölkerungsquerschnitts in absolute Zahlen hoch, so entsprechen diese rund 1,75 Millionen ehrenamtlichen Mitarbeitern und rund 100.000 hauptberuflichen Mitarbeitern der Verbände der BAG.

Die Allensbach-Studie betont zurecht, daß eine Verwendung einer direkten Frage, die zur Ermittlung des Prozentsatzes der Mitarbeiter in der Wohlfahrtspflege gestellt werden könnte, unter Umständen zu überhöhten Angaben führen würde. Es bestünde die Gefahr, daß die Interviewten ein Engagement in der Wohlfahrtspflege als erwünschtes Verhalten interpretieren könnten, und dieses dann gegenüber dem Interviewer glauben vorgeben zu müssen. Aber auch die gewählte indirekte Fragestellung führt zu Ergebnissen, die durchaus nicht unproblematisch sind - besonders, wenn sie aus eher vorsichtigen Formulierungen herausgegriffen und als Faktum präsentiert werden. So gibt die GESAMTSTATISTIK der BAG (1977 und 1981) die Anzahl der hauptberuflich Tätigen mit rund 524.000 in 1977 und rund 592.000 in 1981 an. Vergleicht man diese statistischen Angaben mit dem demoskopisch ermittelten Prozentsatz von 0,2 aller über 16jährigen Personen oder rund 100.000 hauptberuflichen Mitarbeitern der Wohlfahrtsverbände, so sind gravierende Unterschiede zu vermerken; die durch die Bevölkerungsbefragung ermittelten Zahlenwerte entsprechen nur einem Fünftel bis zu einem Sechstel der tatsächlich beschäftigten hauptberuflich tätigen Mitarbeiter.

Zwar fehlen für die Gruppe der ehrenamtlich Tätigen Vergleichszahlen, die eine Bewertung des demoskopischen Ergebnisses ermöglichten, es scheint aber zumindest problematisch zu sein, aus der demoskopischen Annahme - 3,6 Prozent aller über 16jährigen sind ehrenamtlich in der Freien Wohlfahrtspflege tätig - eine gesicherte absolute Zahl der hier tätigen ehrenamtlichen Mitarbeiter ableiten zu wollen. So betont auch das INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE (o.J.: 54), daß "der Anteil der ehrenamtlichen Helfer in der Freien Wohlfahrtspflege in der Bevölkerung seit Jahren zwischen rund drei und fünf Prozent liegt". Während ein allgemeiner Trend der sinkenden Bereitschaft zu ehrenamtlicher Mitarbeit explizit formuliert wird, verzichtet das INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE auf eine Trendaussage über Wachstum, Stagnation oder Rückgang des Ausmaßes an praktizierter Ehrenamtlichkeit.

Es mag auch diesem Umstand geschuldet sein, daß der Vergleich der Erhebungen über die Gesamtzahl ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Freien Wohlfahrtspflege von 1973 und 1979 sowie die in der GESAMTSTATISTIK (1981) genannte Schätzung nicht längst zu heftigen Diskussionen Anlaß gegeben hat. Anhand der Allensbach-Studie aus 1973 schätz die BAG "die Gesamtzahl aller

ihrer ehrenamtlichen Mitarbeiter in den sechs Spitzenverbänden realistisch auf zwei Millionen...Caritas-Verband und Diskonisches Werk schätzen die Zahl ihrer Helfer auf etwa jeweils eine halbe Million, das DRK auf 300.000, die Arbeiterwohlfahrt auf 80.000 bis 100.000, der jüdische Wohlfahrtsverband auf 700. Der Rest entfällt auf die den Wohlfahrtsverbänden angeschlossenen Sozialorganisationen" (NIEDRIG 1977: 332).

Wenn nunmehr in der GESAMTSTATISTIK der BAG die Gesamtzahl aller ehrenamtlichen Mitarbeiter mit ca. 1,5 Millionen veranschlagt wird, und sich diese Einschätzung als realistisch erweisen sollte, würde dies bedeuten, daß die Wohlfahrtsverbände in knapp zehn Jahren bis zu einer halben Million ihrer ehrenamtlichen Mitarbeiter bzw. ein Viertel deren Gesamtzahl verloren haben. Unterstellt, daß diese Zahlenangaben zutreffen könnten - jedenfalls identifizieren sich Verbände damit - dann würde hier eine Entwicklung erkennbar, deren Auswirkungen nicht allein für die betroffenen Verbände als gravierend zu bezeichnen wäre. Der aktuell verstärkten Hervorhebung der Bedeutung des 'ehrenamtlichen Elements' in der sozialen Arbeit könnte eine Entwicklung gegenüberstehen, nach der Ehrenamtlichkeit zahlenmäßig zusehends an Bedeutung verliert.

2. Diskussion möglicher Einflüsse auf eine praktizierte ehrenamtliche Tätigkeit

Die nachfolgenden Berechnungen der Anzahl ehrenamtlicher Mitarbeiter, die in der Altenhilfe tätig sind, gründen auf statistischen Erhebungen im Bundesland Bayern.

Hochrechnung I geht von der Gesamtzahl ehrenamtlicher Mitarbeiter in Bayern aus, die in zwei Totalerhebungen 1976 und 1979 ermittelt wurde, und rechnet diese Zahl unter Zuhilfenahme des Umrechnungsfaktors Bund/Bayern hoch. Dieser Umrechnungsfaktor wird bestimmt durch das Verhältnis der Wohnbevölkerung des Bundesgebietes zu derjenigen Bayerns; im Durchschnitt des Jahres 1976 beläuft sich die Wohnbevölkerung einschließlich Berlin (West) auf 61,5 Millionen Personen, im Bundesland Bayern leben im gleichen Zeitraum 10,8 Millionen Personen (STATISTISCHES JAHRBUCH 1978). Der gewählte Um-

rechnungsfaktor wird demnach mit 6 veranschlagt, d.h. im Bundesgebiet leben rund sechsmal so viele Menschen wie im Bundesland Bayern*).

Problem dieser zwar gebräuchlichen Umrechnung (vgl. BUND-LÄNDER-ARBEITS-GRUPPE 1980: 28) ist, daß mögliche Besonderheiten eines Bundeslandes in der Hochrechnung unberücksichtigt bleiben. Mit der beschriebenen Umrechnung werden sie möglicherweise auf das Bundesgebiet übertragen und könnten zu erheblichen Verzerrungen des Ergebnisses führen.

Erschwert wird das Vorhaben auch dadurch, daß ungeklärt ist, welche Einflußfaktoren ein praktiziertes ehrenamtliches Engagement eher fördern oder eher verhindern können. Anhand zweier empirischer Studien soll zunächst untersucht werden, welche dort ausgewerteten Faktoren möglicherweise bedeutsamen Einfluß auf ein ehrenamtliches Engagement haben. Dabei wird zurückgegriffen auf die genannte Untersuchung des INSTITUTS FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH und auf eine durch die Illustrierte STERN in Auftrag gegebene Studie über das Leben im Alter (STERN-STUDIE 1977).

2.1. Einfluß der Religionsausübung auf ein ehrenamtliches Engagement

Anhand der Allensbach-Studie läßt sich zeigen, daß die Intensität der kirchlichen Bindung, die durch die Frage nach einem regelmäßigen Kirchbesuch erhoben wurde, keinen nennenswerten Einfluß auf die Gruppe derjenigen Personen ausübt, die sich vorstellen können, möglicherweise einmal in der Freien Wohlfahrtspflege aktiv zu werden. Bei denjenigen Personen, die bereits in der Freien Wohlfahrtspflege haupt- oder ehrenamtlich aktiv sind, wird eine enge kirchliche Bindung dagegen bedeutsam. 6,4 Prozent der protestantischen und 7,3 Prozent der katholischen regelmäßigen Besucher der Kirchen sind ehrenamtlich engagiert; beide Gruppen liegen deutlich über dem ermittelten Bevölkerungsdurchschnitt (3,8 Prozent). Der Anteil der Personen mit geringerer kirchlicher Bindung dagegen liegt unter diesem Durchschnittswert: 2,8 Prozent der protestantischen und 1,5 Prozent der katholischen Personen dieser Gruppe gaben an, bereits in der Freien Wohlfahrtspflege mitzuarbeiten; der Anteil der ehrenamtlich Tätigen mit ande-

---

*) Genaue Werte sind 1976 für die Wohnbevölkerung insgesamt Bund/Bayern = 5,69:1; bei den über 60jährigen beträgt er 5,78:1

rer oder ohne Konfession liegt bei 2,9 Prozent (INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE o.J.: 57).

2.2. Der Einfluß des Geschlechts und der Berufstätigkeit auf ein ehrenamtliches Engagement

In der STERN-Untersuchung wurde ein repräsentativer Bevölkerunsquerschnitt aller Personen ab 55 Jahren (N = 2000) befragt. Erhoben wurde u.a. die Häufigkeit, in der einzelnen Beschäftigungen nachgegangen wird. Hierunter wurde auch danach gefragt, ob und in welcher Regelmäßigkeit man für kirchliche oder soziale Einrichtungen tätig sei. Sechs Prozent der Befragten gaben an, daß sie mindestens einmal wöchentlich dieser Beschäftigung nachgehen, was einer Gesamtzahl von knapp 900.000 Personen dieser Altersstufe entsprechen würde.

Zu berücksichtigen ist aber, daß die Fragestellung im Vergleich zur Allensbach-Studie breiter angelegt ist; so würde beispielsweise die Mitarbeit beim Verteilen des Gemeindeblatts ebenso darunter fallen wie die Mithilfe bei der Organisation und Durchführung von Veranstaltungen der Kirchengemeinde. Tatsächlich wird es sich dabei überwiegend um Tätigkeiten handeln, die ehrenamtlich ausgeübt werden, jedoch sind sie nicht notwendigerweise auf eine direkte oder indirekte Mitarbeit im Bereich sozialer Arbeit gerichtet.

Bei der Diskussion der Übertragbarkeit der hier gewonnenen Erkenntnisse muß berücksichtigt werden, daß einerseits die untersuchte Gruppe nur eine eingegrenzte Altersgruppe darstellt und andererseits, daß diese Altersgruppe in einem auf den Tätigkeitsbereich bezogenen weiter zu fassenden Rahmen ehrenamtlich aktiv sein wird.

Für kirchliche und soziale Einrichtung tätig zu sein, stellt bei der untersuchten Altersgruppe keine Beschäftigung dar, der überwiegend Frauen nachkommen. Sieben Prozent der Männer und fünf Prozent der Frauen geben an, sich hier regelmäßig zu engagieren. Auch auf absolute Zahlen hochgerechnet zeigt sich keine nennenswerte Dominanz von Frauen: rund 420.000 Männer

und 440.000 Frauen wären demnach im kirchlichen und sozialen Bereich aktiv.

Diese Gesamtzahlen sind jedoch insofern trügerisch, als daß sich bei einer Differenzierung der Altersgruppe der Personen ab 55 Jahren zeigt, daß Männer im Alter zwischen 55 und 59 Jahren unterdurchschnittlich ehrenamtlich tätig sind; vier Prozent oder 44.000 Personen gaben eine Mitarbeit an. Auffallend ist der sprunghafte Anstieg derjenigen Männer, die bei Kirchen oder sozialen Einrichtungen in der folgenden Altersstufe mitarbeiten. Zwischen dem 60. bis 64. Lebensjahr steigt der Prozentsatz auf 9 und die absolute Zahl auf rund 124.000 mitarbeitende Männer. Im Gegensatz dazu ist die Mitarbeit von Frauen in den differenzierten Altersstufen prozentual und in absuloten Zahlen relativ konstant (ebenda: 183).

Erklärt werden kann die sprunghaft ansteigende Beteiligung von Männern durch die in dieser Gruppe häufiger auftretende Berufstätigkeit und den in den Zeitraum zwischen 60 und 64 Jahren fallenden unmittelbar bevorstehenden bzw. beginnenden Ruhestand.

Sechs Prozent der berufstätigen oder rund 110.000 Männer und sieben Prozent oder rund 290.000 der verrenteten und pensionierten Männer ab 55 Jahren sind in Kirchen und sozialen Einrichtungen aktiv. Deutlicher als bei den Männern ist der Zusammenhang zwischen Nicht-Berufstätigkeit und einem ehrenamtlichen Engagement bei Frauen: 3 Prozent oder 26.000 der berufstätigen Frauen und ebenfalls 3 Prozent oder 81.000 der verrenteten oder pensionierten Frauen sind ehrenamtlich aktiv. Dagegen sind 6 Prozent oder rund 320.000 Frauen ehrenamtlich tätig, die angaben, als Hausfrauen tätig zu sein (ebenda: 185). Berufstätige Frauen, die häufig zusätzlich wesentliche Teile der anfallenden Hausarbeit verrichten, sind prozentual weniger häufig ehrenamtlich tätig als diejenigen, die nicht berufstätig sind. Dieser Zusammenhang, so ist zu vermuten, trifft auch auf jüngere als die untersuchte Altersgruppe zu.

Daß Männer dieser Altersstufe prozentual häufiger und in der Anzahl beinahe ebenso breit ehrenamtlich aktiv sind, dürfte dem Umstand zuzuschreiben sein, daß die Fragestellung der Untersuchung die jeweilig ausgeübten ehrenamtlichen

Tätigkeiten nicht näher spezifiziert. Erfahrungen aus der Praxis deuten jedenfalls darauf hin, daß je enger ehrenamtliche Tätigkeiten der sozialen oder sozialpflegerischen Arbeit zuzuordnen sind, je direkter sie in Kontakt zu Hilfebedürftigen führen, umso häufiger werden sie mancherorts fast ausschließlich von Frauen übernommen. Neben dem Umstand, daß mehr Männer als Frauen eine Berufstätigkeit ausüben, wird der je konkrete Inhalt einer Tätigkeit darüber Auskunft geben, ob angenommen werden kann, daß Männer in breiterem Ausmaß sich beteiligen.

2.3. Größe des Wohnorts und ehrenamtliches Engagement

Zu fragen wäre, ob die Größe des Wohnortes einen erkennbaren Einfluß auf das Ausmaß ausüben kann, in dem ehrenamtliche Mitarbeiter tätig werden; ob ehrenamtliche Mitarbeit häufiger in der ländlichen oder großstädtisch strukturierten Region zu vermuten ist. Basierend auf der STERN-Untersuchung (ebenda: 189) können folgende Gruppen von Wohnortgrößen gebildet werden: In Orten

- unter 20.000 Einwohnern leben 36 Prozent aller Personen ab 55 Jahren. Sechs Prozent oder 317.000 Personen sind für kirchliche oder soziale Einrichtungen mindestens einmal wöchentlich tätig. Von Hundert der ehrenamtlich Tätigen dieser Altersstufe leben 34 in Wohnorten dieser Größenordnung.
- Zwischen 20.000 und 500.000 Einwohnern leben 25 Prozent aller Personen dieser Altersstufe. Sieben Prozent oder 257.000 Personen sind regelmäßig ehrenamtlich tätig; dies entspricht einem Anteil von 28 Prozent aller ehrenamtlichen Mitarbeiter der genannten Altersstufe.
- Von 500.000 Einwohnern und mehr leben 39 Prozent aller Personen der untersuchten Altersstufe. Regelmäßig für Kirchen und soziale Einrichtungen sind sechs Prozent oder 347.000 Personen tätig; 38 v.H. aller ehrenamtlich Tätigen dieser Altersstufe wohnen demnach im großstädtischen Bereich.

Folgt man dieser Berechnung, so ist kein signifikanter Einfluß der Wohnortgröße auf die praktizierte ehrenamtliche Tätigkeit zu erkennen. Ob ein Bundesland stärker ländlich oder stärker großstädtisch struktuiert ist, verzerrt das Ergebnis einer Umrechnung auf das Bundesgebiet daher möglicherweise kaum.

2.4. Haushaltsnettoeinkommen und ehrenamtliche Mitarbeit

Legt man das Haushaltsnettoeinkommen der untersuchten Altersstufe zugrunde, so kann ebenfalls kein signifikanter Einfluß abgelesen werden (Tabelle I).

Weder ist ein eindeutiger Trend zu erkennen, daß die Gruppen mit eher niedrigerem Haushaltsnettoeinkommen prozentual einen geringeren oder größeren Anteil an der Gesamtgruppe der ehrenamtlich Aktiven stellen, noch, daß Gruppen mit eher höherem Haushaltsnettoeinkommen prozentual einen sinkenden oder steigenden Anteil der ehrenamtlich Tätigen aufweisen. Ob bei einer vor allem nach oben und unten stärker differenzierten Einteilung der Höhe des Haushaltsnettoeinkommens an den Polen extrem niedriges und extrem hohes Haushaltsnettoeinkommen signifikante Beziehungen erkennbar werden, muß offen bleiben. Zu vermuten ist, daß Personen mit sehr geringem Haushaltsnettoeinkommen eher als potentielle Klienten, denn als ehrenamtlich Tätige in Erscheinung treten.

2.5. Zusammenfassende Diskussion

Von den diskutierten Variablen "Geschlechtszugehörigkeit", "Berufstätigkeit", "Konfessionsausübung", "Wohnortgröße" und "Haushaltsnettoeinkommen" haben die Variablen "Berufstätigkeit" und "Konfessionsausübung" sich als bedeutsam für die Verbreitung ehrenamtlicher Tätigkeiten herausgestellt. Auch wenn einschränkend betont werden muß, daß diese Aussage überwiegend anhand einer Untersuchung gewonnen wurde, die altersstufenmäßig eingegrenzt und von den Tätigkeitsinhalten breit angelegt ist, kann davon ausgegangen werden, daß den Variablen "Wohnortgröße" und "Haushaltsnettoeinkommen" vermutlich kein maßgeblicher Einfluß auf die Verbreitung ehrenamt-

Tabelle I: Haushaltsnettoeinkommen und ehrenamtliche Mitarbeit von Personen ab 55 Jahren

Haushalts-nettoeinkommen von	Bevölkerung ab 55 Jahren		davon sind ehrenamtlich tätig		prozentuale Verteilung der ehrenamtlich Aktiven
	in Prozent	absolut (in Millionen)	in Prozent	absolut	
unter 1 000 DM	26	3,83	5	191 500	22
1 000 DM bis 1 500 DM	31	4,60	7	322 000	38
1 500 DM bis 2 000 DM	19	2,75	5	137 000	16
2 000 DM und mehr	20	2,95	7	206 000	24

Quelle: STERN-Untersuchung (1977: 191) und eigene Berechnung

licher Tätigkeiten zukommt.

Regionen mit überdurchschnittlicher konfessioneller Bindung der Bevölkerung, die sich in vergleichsweise höheren Zahlen an regelmäßigen Besuchen der Kirchen ausdrückt und Regionen mit unterdurchschnittlicher Verbreitung von Frauenerwerbstätigkeit hätten demnach u.U. einen Prozentanteil an ehrenamtlichen Mitarbeitern aufzuweisen, der den Durchschnittswert der Wohnbevölkerung übersteigt.

Bezieht man beide abhängigen Variablen auf die geplante Umrechnung der Anzahl ehrenamtlicher Mitarbeiter in ambulanten sozialen Diensten und der offenen Altenhilfe in Bayern auf das Bundesgebiet, so ergibt sich kein einheitlicher Trend, der entweder besagen könnte, daß durch dieses gewählte Verfahren die gewonnenen Angaben als überhöht oder eher als zu niedrig anzusehen wären:

- Man kann vermutlich davon ausgehen, daß die konfessionellen Bindungen der bayerischen Bevölkerung durchschnittlich als enger zu veranschlagen sind als im Bundesgebiet; d.h. die Gruppe der regelmäßigen Besucher der Kirchen - so wird unterstellt - ist in Bayern überdurchschnittlich groß.
- Dagegen sind 1977 im Bundesgebiet von 100 sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern 37,7 Frauen, in Bayern aber steigt deren Anteil auf 40,4. D.h. in Bayern sind Frauen häufiger erwerbstätig als im Bundesdurchschnitt (STATISTISCHES JAHRBUCH 1978: 100).

Da über das Verhältnis der Variablen "Berufstätigkeit" und "Konfessionsausübung" zueinander keine Aussage gemacht werden kann, ist die Gewichtung der beiden hier in der Tendenz gegenläufigen Variablen nicht weiter zu bestimmen; unter dem Gesichtspunkt der konfessionellen Bindung könnte Bayern eher eine über dem Durchschnitt liegende Anzahl, unter dem Gesichtspunkt der Frauenerwerbstätigkeit eine eher unterdurchschnittliche Anzahl ehrenamtlich Tätiger aufweisen.

3. Berechnung der Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in ambulanten Pflegediensten und der offenen Altenhilfe (Hochrechnung I)

Nach Angaben des STATISTISCHEN LANDESAMTES (1980: IX und XV) sind 1976 bei kommunalen und freien Trägern

- 3707 ehrenamtliche Mitarbeiter in der ambulanten Pflege tätig*),
- hinzu kommen 6481 ehrenamtliche Mitarbeiter der Einrichtungen der offenen Altenhilfe**).

Die insgesamt rund 10.200 ehrenamtlichen Mitarbeiter in Bayern würden, mit dem Umrechnungsfaktor 6 hochgerechnet, rund 61.000 ehrenamtlichen Mitarbeitern dieser Dienste im Bundesgebiet entsprechen.
In der Folgeuntersuchung im Jahre 1979 wurden gezählt:

- 3693 ehrenamtliche Mitarbeiter in der ambulanten Pflege und
- 8589 ehrenamtliche Mitarbeiter in Einrichtungen der offenen Altenhilfe.

Die nunmehr rund 12.300 ehrenamtlichen Mitarbeiter in den genannten Einsatzfeldern in Bayern würden im Bundesgebiet rund 74.000 ehrenamtlich Tätigen entsprechen. Danach wären in den Jahren zwischen 1976 und 1979 rund 13.000 zusätzliche ehrenamtliche Helfer gewonnen worden.

---

*) Erfaßt wurden die Einrichtungen Sozialstation, Krankenpflegestation, Haus- und Familienpflegestation, Dorfhelferinnenstation und organisierte Nachbarschaftshilfen.

**) Erfaßt wurden die Einrichtungen Altenwohnanlage, Altenbetreuungszentren, Mahlzeitendienst, Altentagesstätte und Altenklub.

Bei letzterer Einrichtungsart wurden solche nicht berücksichtigt, die nur unregelmäßig oder nur bei bestimmten Anlässen (Advents- oder Weihnachtsfeier u.ä.) alte Menschen klubartig zusammenführen.

4. Verschiebungen in der Struktur ehrenamtlicher Tätigkeit

Abgesehen von der erwähnten Problematik des Umrechnungsverfahrens und möglichen Erfassungsproblemen der bayerischen Statistik (hierzu: STATISTISCHES LANDESAMT 1980: VII) erfolgten die gravierendsten Zunahmen ehrenamtlicher Tätigkeit in Bereichen, die dieses Wachstum - trotz des genannten demoskopischen Trends - erklärbar werden lassen. Während im ambulanten Pflegebereich die Ehrenamtlichen-Zahlen stagnieren, sind vor allem die Altenklubs - 1979 sind hier über 1500 ehrenamtliche Mitarbeiter mehr als 1976 tätig - und in deutlich geringerem Ausmaß die Altentagesstätten und Mahlzeitendienste Wachstumsfelder der Ehrenamtlichkeit.

Die Zunahme der ehrenamtlichen Mitarbeiter im Klubbereich läßt sich aber nicht allein aus der gestiegenen Anzahl dieser Einrichtungen erklären; hinzu kommt der Umstand, daß sich gerade in dieser Einrichtungsart die ehrenamtlichen Mitarbeiter häufig auch aus dem Kreis der regelmäßigen Besucher rekrutieren und in einer quasi Doppelfunktion als Teilnehmer und Mitarbeiter erscheinen. Während ein ehrenamtliches Engagement in ambulanten Pflegediensten primär für andere, Hilfebedürftige, ausgerichtet ist, eigene Interessen und Wünsche des Helfers sich wenn, dann nur indirekt im Tätig-sein - inoffiziell - realisieren, sind ehrenamtliche Mitarbeiter in Altenklubs, sofern sie die so bezeichnete Doppelfunktion ausüben, in weitaus direkterem Maße für sich selbst aktiv, indem sie dazu beitragen, den von ihnen und anderen gemeinsam geteilten Kommunikationsort Altenklub zu erhalten und zu gestalten.

Es ist denkbar, daß der genannte allgemeine demoskopische Trend bei näherem Hinsehen zu spezifizieren wäre. Nach TERESA BOCK (1980: 211) "(stellen) ehrenamtliche und hauptberufliche Tätigkeiten sich...als ein gleitendes Kontinuum dar, das außerdem im Zeitablauf Veränderungen unterliegt. An seinem einen Ende stehen Initiativen und Hilfen unter der alleinigen Verantwortung ehrenamtlicher Mitarbeiter... Am anderen Ende des Kontinuums stehen berufliche Mitarbeiter, die hoheitliche Aufträge erfüllen oder die alleinige Verantwortung für hochspezialisierte Behandlungen übernehmen." Auch innerhalb eines Feldes sozialer Arbeit, der Altenarbeit, wird ehrenamtliche Mitarbeit sich, würde man einzelne Einsatzfelder Ehrenamtlicher

näher untersuchen, in je unterschiedlich breiten Handlungsspielräumen und mit je engerer oder lockerer Anbindung an Funktionen von hauptberuflich Tätigen darstellen. Der Altenklub wird beinahe ausschließlich durch ehrenamtliche Mitarbeiter organisiert und betreut; die Verbindungen zur professionell geprägten Altenarbeit sind vergleichsweise indirekter. Der hier ehrenamtlich tätige Mitarbeiter kann dieses Arbeitsfeld in weitaus stärkerem Maße als sein, d.h. durch Ehrenamtlichkeit geprägtes Arbeitsfeld definieren und ist weniger angebunden an professionelle Standards, Arbeitsteilungen und Handlungskonzepte, an denen seine Arbeitsleistung und seine Kompetenz gemessen wird. Dieses Einsatzfeld ermöglicht sowohl ein ehrenamtliches Tätigwerden in der Doppelfunktion als Produzent und Konsument des "Dienstes" als auch ein vergleichsweise autonomes Arbeitsgebiet. Es könnte sein, daß hinter der generellen Tendenz sinkender Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement Verschiebungen der Präferenzen für Arbeitsfelder stattfinden, die darauf zielen, daß eine Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement sich heute stärker in Arbeitsfeldern realisieren kann, die

- einen höheren Grad an Eigenverantwortlichkeit und Handlungsautonomie gewährleisten und
- zudem den ehrenamtlichen Helfer zumindest teilweise aus der Position entlassen, überwiegend nur Hilfe zu spenden, um Dankbarkeit entgegennehmen zu können.

Zugegebenermaßen ist man hier auf Spekulatives zurückgeworfen. Jedoch könnte für die Plausibilität der Überlegungen, die sich quasi parallelen Entwicklungen einer Abnahme ehrenamtlicher Mitarbeit und einer Zunahme an Selbsthilfegruppen und -mitgliedern sprechen. Letztere werden nicht umfassend als "neue" Formen der Ehrenamtlichkeit zu bezeichnen sein; je nach ihrer Zielsetzung - ob stärker therapeutisch auf die Gruppe konzentriert oder ob eher ins soziale Umfeld hin ausgerichtet - werden Überschneidungen von Tätigkeitsfeldern und Aufgabenstellungen zum Tragen kommen - mit dem Unterschied, daß im Falle der Selbsthilfegruppen Aktivitäten deutlich situativer und interaktiver für den einzelnen und die Gruppe aushandelbar sind, während traditionelle Formen der Ehrenamtlichkeit sich häufiger im Rahmen bestehender und i.d.R. heute in aus professioneller Perspektive definierten Strukturen bewegen.

Hintergrund dieser Oberlegungen bildet eine in Zusammenhang mit Prozessen eines Wertewandels diskutierte These (JAPP/OLK 1981: 24), derzufolge "arbeitszentrierte Identitätsformen" in wachsendem Maße durch "lebenszielzentrierte Identitätsformen" abgelöst werden. Charakteristisch für diese Auffassung ist eine grundsätzliche Gegenüberstellung von "Arbeit" und "Nicht-Arbeit". Es handelt sich dabei offensichtlich "um zwei konträr gegenüberstehende, also nicht kompatible Bereiche mit jeweils spezifischen Wertmustern. Dem 'klassischen', arbeitsidealisierenden bürgerlichen Wertsystem, das Identität und Biographie durch die Unterwerfung unter erwerbswirtschaftliche Arbeit strukturiert, entspricht die Leistungs-, Karriere- und Lohnorientierung als wesentliche Dimension des Sozialcharakters. Demgegenüber verweisen OLK et al. auf die wachsende Attraktivität von Betätigungsmöglichkeiten außerhalb des Beschäftigungssystems, die, orientiert an abwechslungsreicher und eigenverantwortlicher Arbeit, zu einer geringeren Wirksamkeit des Lohnanreizes sowie steigenden Ansprüchen an die Arbeitsbedingungen beitragen (OLK/HOHN/HINRICHS/HEINZE 1979: 379). Die Gegenüberstellung von "Arbeit" und "Nicht-Arbeit" wird jedoch mißverstanden, wenn sie interpretiert wird als rein quantitative Zunahme des Freizeitbereichs; vielmehr wird hier das Verhältnis von Produktion und Reproduktion, und damit auch die Verbindung beider Bereiche, unter den besonderen Bedingungen einer wachsenden Bedeutung des Reproduktionsbereichs angesprochen..." (AG FACHBERICHT 1982: 889 f).

Die dargestellten Oberlegungen über eine wachsende Bedeutung "lebenszielzentrierter" Identitätsformen und die ihnen zugrunde liegenden Bedeutungsverschiebungen der erwerbswirtschaftlich strukturierten Arbeit werden nicht umstandslos auf den Fall der ehrenamtlichen Arbeit übertragen werden können. Dies umso mehr, als betont wird, daß die spezifische Kompetenz und Bedeutung des ehrenamtlichen Elements in der sozialen Arbeit gerade aus der Unabhängigkeit von Anstellungsträgern und sanktionierbaren Loyalitätserwartungen erwachsen könnte (vgl. den Beitrag von PETER MOLL). Das aus dieser relativen Unabhängigkeit erwachsende Innovationspotential, das ehrenamtliche Mitarbeit auch charakterisieren könnte, stößt sich dann aber an der vorfindbaren Realität, wenn der verbleibende Handlungsspielraum Ehrenamtlicher primär Resultat einer nach den Erfordernissen der nach professionellen Mindeststandards organisierten sozialen Arbeit und hiernach

erfolgender Zuordnung des Ehrenamtlichen darstellt. Ehrenamtliche Arbeit ist für den hier tätig werdenden erwerbswirtschaftlich nicht bedeutsam, realisiert sich aber in einem Arbeitsbereich, der insgesamt erwerbswirtschaftlicher Rationalität folgt. Ehrenamtlichkeit ist in ihrer nicht-erwerbswirtschaftlichen Intention jedoch, wird sie innerhalb eines durchaus auch erwerbswirtschaftlich ausgerichteten Systems praktiziert, intentional von diesem betroffen. Sie ist somit in einem Spannungsfeld eingebettet, das - unter den Bedingungen einer diagnostizierten allgemeinen Verschiebung von Wertpräferenzen - in zweifacher Weise betroffen sein kann:

> These 1: Wie ausgeführt, finden Wanderungsbewegungen innerhalb der Arbeitsfelder der Altenhilfe statt: In Bereichen, die überwiegend durch Ehrenamtlichkeit geprägt sind und einen größeren Handlungsspielraum aufweisen, kann ein Zuwachs an ehrenamtlich Tätigen verzeichnet werden.

> These 2: In Arbeitsfelder, die überwiegend erwerbswirtschaftlich und professionell organisiert sind, stagniert die Zahl ehrenamtlicher Mitarbeiter. Die hier arbeitenden ehrenamtlichen Mitarbeiter verfügen aber in wachsendem Maße über professionelles know-how.

In den ambulanten Pflegediensten verfügten 1976 68,6 Prozent der ehrenamtlichen Mitarbeiter über keinen oder - bezogen auf die ehrenamtliche Tätigkeit - einen "berufs"fremden Ausbildungsabschluß; 1979 hingegen betrug der Anteil dieser Gruppe der Ehrenamtlichen nurmehr 52 Prozent (STATISTISCHES LANDESAMT 1980: X). Knapp jeder zweite ehrenamtliche Mitarbeiter kann demnach einen Ausbildungsabschluß als Sozialarbeiter, Krankenschwester und -pfleger, Altenpfleger(in), Haus-, Familienpflegerin, Dorfhelferin, Krankenpflegehelfer(in), Helfer(in) in der Altenpflege sowie Helfer(in) in der Haus- und Familienpflege nachweisen.

Das STATISTISCHE LANDESAMT vermutet, daß - auch wenn die Angaben innerhalb einzelner Berufsgruppen zu Umschichtungen führten, die auch auf Erfassungsfehlern beruhen könnten - im Zeitraum zwischen 1976 und 1979 ehrenamtliche Mitarbeiter verstärkt an Ausbildungskursen der jeweiligen Träger der Einrichtung teilgenommen haben (ebenda). Denkbar ist zudem, daß Mitarbeiter,

die ehemals im Rahmen dieser Arbeitsfelder berufstätig waren, nunmehr in der Position des ehrenamtlichen Mitarbeiters wieder oder neben anderen Tätigkeiten in der ambulanten Pflege mitarbeiten. Unabhängig von den verschiedenen möglichen Ursachen dieser Entwicklung deutet sich an, daß die in These 2 formulierte Professionalisierung der ehrenamtlichen Tätigkeit einen zweiten Lösungsweg darstellt, der beschritten wird, um das beschriebene Spannungsfeld, in dem ehrenamtliche Arbeit sich heute wiederfindet, für sich aufzulösen.

5. Ehrenamtliche Mitarbeit in einzelnen Arbeitsfeldern im Bereich ambulanter Dienste und der offenen Altenhilfe (Hochrechnung II)

Hochrechnung II basiert auf einzelnen Arbeitsfeldern im Bereich ambulanter Dienste und der offenen Altenhilfe im Bundesland Bayern*). Anhand der Auszählungen des STATISTISCHEN LANDESAMTES (1976 und 1980) kann errechnet werden, wie viele ehrenamtliche Mitarbeiter im Durchschnitt pro Einrichtung eines Arbeitsfeldes tätig werden. Ebenso läßt sich für das Jahr 1976 errechnen, wie viele Einrichtungen eines Arbeitsfeldes im Landesdurchschnitt sich in Trägerschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege befinden (STATISTISCHES LANDESAMT 1976).

Bekannt ist zudem die Gesamtzahl dieser Einrichtung im Bereich der BAG zum 1.1.1977 (GESAMTSTATISTIK 1977) im Bundesgebiet. Die Hochrechnung unterstellt, daß das Verhältnis von Einrichtungen eines Arbeitsfeldes insgesamt zu denen, die von den Wohlfahrtsverbänden getragen werden, im Bund dem Zahlenwert des Bundeslandes Bayern entspricht. Ebenso fließt die Annahme in die Berechnung ein, daß die durchschnittliche Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter von Einrichtungen eines Arbeitsfeldes in Bayern derjenigen des Bundesgebietes entspricht. Auf diese Weise kann errechnet werden, wie viele ehrenamtliche Mitarbeiter je Einrichtungsart und insgesamt in den genannten Einsatzfeldern bundesweit tätig sind.

---

*) Im Bereich der ambulanten Dienste sind dies: Krankenpflegestation, Haus- und Familienpflegestation, Dorfhelferinnenstation und Nachbarschaftshilfen.

In der offenen Altenarbeit: Altenwohnanlagen, Mahlzeitendienste, Altentagesstätten und Altenklubs.

5.1. Berechnungsbeispiel: Teilrechnung Altentagesstätten (AT)

Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung weist in der offenen Altenhilfe in Bayern zum 1.7.1976 eine Gesamtzahl von 131 Altentagesstätten aus; davon werden 85 von Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege, 25 von den Kirchen, 14 von kommunalen Trägern und 7 von sonstigen freien Trägern betrieben.
In den 131 bayerischen AT waren zu diesem Zeitpunkt 495 ehrenamtliche Mitarbeiter tätig, auf eine AT in Bayern kommen folglich 3,78 ehrenamtliche Mitarbeiter. In den 85 AT, die durch die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege getragen werden, sind 234 ehrenamtliche Mitarbeiter aktiv, dies würde bedeuten, daß auf jede AT der Verbände 2,75 ehrenamtliche Mitarbeiter entfallen (kirchliche AT: 5,48 Ehrenamtliche je AT).
In Bayern beträgt das Verhältnis von AT insgesamt zu AT der Wohlfahrtsverbände 1,54:1.

Teilhochrechnung I:

Legt man den Umrechnungsfaktor 6 zugrunde, der das Verhältnis der Bevölkerung Bund/Bayern bemißt, so läßt sich eine Gesamtzahl von ehrenamtlichen Mitarbeitern im Bereich der Altentagesstätten von 2970 errechnen.

Teilhochrechnung II:

Die Gesamtstatistik der Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege von 1977 (Stand 1.1.1977) beziffert die Anzahl der Altentagesstätten auf 1546 AT. Unterstellt man, daß das Verhältnis von AT insgesamt zu AT der Wohlfahrtsverbände, das im Bundesland Bayern besteht, auch auf das Bundesgebiet zutrifft, so läßt sich eine Gesamtzahl aller AT von 2381 errechnen. Legt man die in Bayern ermittelte Zahl von 3,78 ehrenamtlichen Mitarbeitern je AT zugrunde, erhält man eine Gesamtzahl von 9000 ehrenamtlichen Mitbeitern im Bereich der Altentagesstätten.

Die Differenz zwischen Teilhochrechnung I und II ist beträchtlich; rechnet man den Umrechnungsfaktor 6 hoch, so läßt sich die Gesamtzahl Ehrenamtlicher in AT auf rund 3000 beziffern, legt man die AT in Bayern und den dort ermittelten Schlüssel von Ehrenamtlichen zu AT zugrunde und rechnet man auf

die Anzahl der AT im Bundesgebiet hoch, so kommt man auf 9000 ehrenamtliche Mitarbeiter.

Rechnet man auf dieselbe Weise die ehrenamtlichen Mitarbeiter je AT der Verbände in Bayern auf das Bundesgebiet hoch, so kommt man auf eine Gesamtzahl von rund 4250 ehrenamtlichen Mitarbeitern in den Altentagestätten der Wohlfahrtsverbände.

Problem von Teilhochrechnung I ist, daß in Bayern zwar rund ein Sechstel der Wohnbevölkerung über 60 Jahren lebt, dieses Verhältnis jedoch nicht mit der Verteilung der Altentagesstätten zwischen Bund/Bayern übereinstimmt.
Da für die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege Zahlen vorliegen, kann dieses exemplarisch verdeutlicht werden. Zum 1.1.1977 beläuft sich die Gesamtzahl der AT der Wohlfahrtsverbände auf 1546; die bayerische Statistik weist zum 1.6.1976 dagegen nur 85 AT aus, die durch die Verbände betrieben werden. In Bayern befindet sich demnach nur ein Achtzehntel aller AT der Verbände.

Zu fragen wäre, ob eine größere Anzahl von AT im Bundesgebiet (außer Bayern) nicht u.U. auch zu einer, den Umrechnungsfaktor 6 übersteigenden Zahl ehrenamtlicher Mitarbeiter führen könnte. Dafür spricht, daß bei summarisch mehr Einrichtungen auch ein summarisch höheres Interesse bestehen könnte, ehrenamtliche Mitarbeiter zu gewinnen.

Ob dieses jedoch in dem Ausmaß zu realisieren wäre, wie es Teilhochrechnung II durch ein paralleles Wachstum von AT und ehrenamtlichen Mitarbeitern unterstellt, muß wiederum bezweifelt werden.

Das Problem lautet: Kann durch eine größere Zahl von Einrichtungen eine Sog- oder Mobilisierungswirkung auf potentiell zu ehrenamtlicher Mitarbeit zu gewinnende Personen entstehen?

5.2. Ergebnisse der Hochrechnung II (ambulante Dienste und offene Altenhilfe)

Addiert man die für die genannten Einrichtungen der ambulanten Pflegedienste und der offenen Altenhilfe errechneten Zahlen ehrenamtlicher Mitarbeiter (Tabelle II und III), so ergibt sich eine Gesamtzahl von rund 75.000 ehrenamtlich Tätigen, die 1976/77 bei Einrichtungen kommunaler, freier und privatgewerblicher Träger mitarbeiten*).

Bei den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege wären nach dieser Berechnung rund 43.000 ehrenamtliche Mitarbeiter tätig; die übrigen verteilen sich überwiegend auf Einrichtungen der Kirchen.

Berechnungen für den Bereich der stationären Altenhilfe (Heime) können ausgehend von den bayerischen statistischen Daten nicht erfolgen, da dieser Bereich nicht erfaßt wurde. Berechnungsgrundlage hierzu bietet der 1979 durchgeführte "Betriebsvergleich von Einzelwirtschaften der stationären Altenhilfe" (DIECK u.a. 1979 und DIECK u.a. 1980), der jedoch keine Repräsentativität für sich in Anspruch nimmt.

5.3. Ehrenamtliche Mitarbeiter in Einrichtungen der stationären Altenhilfe (Heime)

Gezählt wurden 15 Heime, die insgesamt 106 ehrenamtliche Mitarbeiter angeben. Auf jedes Heim, das mit Ehrenamtlichen arbeitet, entfallen durchschnittlich 7,1 ehrenamtliche Mitarbeiter.

Die Gruppe von 15 Heimen entspricht 18,15 Prozent der untersuchten Einrichtungen (N = 121).

---

*) Eine Berechnung auf der Datengrundlage von 1979, wie bei Hochrechnung I praktiziert wurde, kann für den vorliegenden Berechnungsweg nicht angestellt werden. Die bayerische Statistik unterscheidet 1979 nicht länger zwischen kirchlichen Einrichtungen und denen von Caritas-Verband und Diakonischem Werk.

Unterstellt, daß diese Zahlen für den gesamten Bereich der stationären Altenhilfe (Heime) zutreffende Größenordnungen bezeichnen, so kann folgende Hochrechnung angestellt werden.

In der Bundesrepublik Deutschland werden 1979 5883 Einrichtungen der stationären Altenhilfe gezählt (AG FACHBERICHT 1982: 1029). 18,15 Prozent der Einrichtungen verfügen über ehrenamtliche Mitarbeiter, dies ergibt eine absolute Zahl von 1070 Einrichtungen mit ehrenamtlichen Mitarbeitern.

Unter der Voraussetzung, daß diese 1070 Einrichtungen im Durchschnitt 7,1 ehrenamtliche Mitarbeiter aufweisen, ergibt sich eine Gesamtzahl von rund 7600 ehrenamtlichen Mitarbeitern.

5.4. Vergleichende Diskussion beider Hochrechnungen

Nach den Ergebnissen der Hochrechnung I ist die Gesamtzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in der Altenarbeit 1976 mit rund 69.000 Personen zu veranschlagen, wobei das Berechnungsergebnis für den Heimbereich im Jahre 1979 (7600 ehrenamtliche Mitarbeiter) hinzugezählt wurde.
Nach Hochrechnung II wäre diese Gesamtzahl auf rund 83.000 ehrenamtliche Mitarbeiter einschließlich der stationären Altenhilfe zu beziffern.

Bei der Bewertung beider Ergebnisse muß vorausgeschickt werden, daß beide Berechnungswege mit je unterschiedlichen Unterstellungen operieren; diese können die Ergebniszahlen in ihrem Realitätsgehalt beeinträchtigen - aber, und das erschwert jede Bewertung, ihre mögliche verzerrende Bedeutung kann wiederum selbst nicht näher bestimmt werden: Es muß offen bleiben, welche Unterstellung als eher gerechtfertigt oder als eher ungerechtfertigt anzusehen ist.

Gegen Hochrechnung I könnte, wie am Beispiel der Altentagesstätte gezeigt, ins Feld geführt werden, daß eine größere Anzahl an Einrichtungen der Altenhilfe, bezogen auf die Bevölkerungszahlen, u.U. auch zu erhöhten Anstrengungen führen könnte, ehrenamtliche Mitarbeiter zu gewinnen und folglich ein größerer Bedarf an ehrenamtlicher Mitarbeit in gewissem Ausmaß

Tabelle II: Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in Einrichtungen der ambulanten Pflegedienste und der offenen Altenhilfe (Hochrechnung 2)

	Krankenpflegestation	Haus- und Familienpflegestation	Dorfhelferinnenstation	Sozialstationen (staatlich anerkannt)	Nachbarschaftshilfen	Altenwohnanlagen	Mahlzeitendienste	Altentagesstätten	Altenklubs
Anzahl der Einrichtungen in Bayern (Stand 1.7.76)	1 052	123	174	41	209	112	127	131	1 582
davon: in Trägerschaft der Wohlfahrtsverbände	750	86	152	35	146	30	101	85	764
Verhältnis Einrichtungen insges. zu Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände in Bayern	1,40:1	1,43:1	1,14:1	1,17:1	1,43:1	3,73:1	1,26:1	1,54:1	2,07:1
Anzahl der Ehrenamtlichen dieser Einrichtung in Bayern	673	628	53	285	1 936	66	271	495	5 611
Ehrenamtliche je Einrichtung in Bayern	0,64	5,1	0,3	6,95	9,26	0,58	2,13	3,78	3,55
Anzahl der Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände im Bund (Stand 1.1.77)	6 278	1 081	448	486	600	466	863	1 546	5 112
Rechnung I: Anzahl der Einrichtungen insges. im Bund	8 789	1 546	511	569	858	1 738	1 087	2 381	10 582
Rechnung II: Anzahl der Ehrenamtlichen dieser Einrichtung im Bund	5 625	7 885	153	3 955	7 945	1 008	2 315	9 000	37 566

noch Tabelle II: Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in Einrichtungen der ambulanten Pflegedienste und der offenen Altenhilfe (Hochrechnung 2)

	Krankenpflegestation	Haus- und Familienpflegestation	Dorfhelferinnenstation	Sozialstationen (staatlich anerkannt)	Nachbarschaftshilfen	Altenwohnanlagen	Mahlzeitendienste	Altentagesstätten	Altenklubs
Ehrenamtliche in den Einrichtungen in den Verbänden in Bayern	499	574	48	255	1 168	14	160	234	2 548
Ehrenamtliche je Einrichtung der Verbände in Bayern	0,66	6,67	0,31	7,29	8,0	0,47	1,58	2,75	3,34
Rechnung III: Anzahl der Ehrenamtlichen in den Einrichtungen der Verbände im Bund	4 143	7 210	139	3 543	4 800	219	1 364	4 251	074

Quelle: Eigene Berechnung nach STATISTISCHES LANDESAMT 1977 und GESAMTSTATISTIK 1977

Tabelle III: Ehrenamtliche Mitarbeiter in ambulanten Pflegediensten und der offenen Altenhilfe 1976/77 (Übersicht)

	in Bayern	im Bundesgebiet (Hochrechnung II)
Krankenpflegestationen	673	5 625
Haus- und Familienpflegestationen	628	7 885
Dorfhelferinnenstationen	53	153
Sozialstationen (staatl. anerkannte)	285	3 955
Nachbarschaftshilfen (organisierte)	1 936	7 945
ambulante Pflegedienste insgesamt	3 575	25 563
Altenwohnanlagen	66	1 008
Mahlzeitendienste	271	2 315
Altentagesstätten	495	9 000
Altenklubs	5 611	37 566
offene Altenhilfe insgesamt	6 443	49 889
ambulante Pflegedienste und offene Altenhilfe zusammen	10 018[1)]	75 452

1) Die Differenz zu den insgesamt 10 188 ehrenamtlichen Mitarbeitern in den ambulanten Pflegediensten und der offenen Altenhilfe Bayerns entsteht dadurch, daß staatlich nicht anerkannte Sozialstationen und fünf Altenbetreuungszentren in Tabelle II und III nicht enthalten sind.

auch eine größere Anzahl ehrenamtlich Tätiger nach sich ziehen könnte.

Hochrechnung II wiederum unterstellt ein paralleles Wachstum der Anzahl der Dienste und der der ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter. Danach wären in Bayern mit einem Bevölkerungsanteil von 1:6 nur ein Anteil von 1:7,5 aller ehrenamtlichen Mitarbeiter tätig.

Diese Möglichkeiten können nur expliziert werden, eine weitere Bewertung ist angesichts der Materiallage nicht leistbar. Es bietet sich an, die errechneten Gesamtzahlen ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Altenhilfe mit Minimal- und Maximalwerten darzustellen: Nach den Berechnungen wären somit zwischen 69.000 (Minimalwert) und 83.000 (Maximalwert) ehrenamtliche Mitarbeiter im Untersuchungszeitraum tätig.

Sowohl für den ermittelten Maximalwert als auch den Minimalwert gilt, daß in den den Hochrechnungen zugrunde liegenden Arbeitsfeldern

- einerseits nicht alle Dienste für ältere und alte Menschen, die heute existieren, notwendigerweise an die untersuchten Einsatzfelder angegliedert sein müssen; im Falle ihrer eigenständigen Organisationsform wären sie somit nicht erfaßt und dann auch nicht in die Hochrechnungen einbezogen worden.

  Andererseits jedoch kann davon ausgegangen werden, daß diejenigen Dienste, die quantitativ als am bedeutsamsten anzusehen sind, erfaßt wurden.
- alte Menschen nicht den alleinigen Adressatenkreis einzelner Einrichtungen bilden; dies gilt für diejenigen sozialen Dienste, die im Bereich der ambulanten Pflege angesiedelt sind. In die Berechnung der Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in Einsatzfeldern der Altenhilfe werden folglich auch Personen einbezogen, die im Rahmen ihrer ehrenamtlichen Mitarbeit auch für andere Bevölkerungsgruppen tätig werden.

Beide Fehlerquellen der Berechnung sind wiederum nur als mögliche zu beschreiben, sie können nicht weiter gegeneinander aufgerechnet werden. Das Unterfangen Hochrechnung ist begleitet mit potentiellen Fehlern, die

sowohl zu überhöhten als auch zu als zu gering veranschlagten Angaben führen können.

Um zu überprüfen, ob die errechneten Zahlen, wenn auch nicht im exakten Zahlenwert, so doch in der etwaigen Größenordnung Realistisches widerspiegeln, kann, jedoch nur für die Sozialstationen, anhand von empirischen Untersuchungen, die u.a. auch die Personalzusammensetzung dieser Einrichtungen und damit die Größenordnung, in der ehrenamtliche Mitarbeiter eingesetzt werden, berücksichtigen, im Sinne einer Ergebnisprobe eine Nebenrechnung angestellt werden.

5.5. Ehrenamtliche Mitarbeiter in Sozialstationen

Hochrechnung II ergab eine zu vermutende Gesamtzahl von rund 4000 ehrenamtlichen Mitarbeitern, die in staatlich anerkannten Sozialstationen eingesetzt werden (vgl. Tabelle III).

Die Nebenrechnung stützt sich auf drei empirische Untersuchungen von Sozialstationen:

* Die Untersuchung von GRUNOW/HEGNER/LEMPERT (1979): befragt wurden im Jahre 1978 81 von 137 angeschriebenen Sozialstationen (Rücklauf: 59 Prozent) im Bundesgebiet.
* Die nachfolgende Hauptuntersuchung dieser Forschungsgruppe (DAHME u.a. 1980): befragt wurden im Jahre 1979 150 von 563 angeschriebenen Sozialstationen (Rücklauf: 27 Prozent) im Bundesgebiet.
* Die Untersuchung von BRANDT (1981): angeschrieben wurden 762 Sozialstationen im Bundesgebiet - darunter 46 staatlich nicht geförderte Einrichtungen im Land Bayern - wovon 368 Sozialstationen an der Befragung teilnahmen (Rücklauf: 48 Prozent).

Nach einer Befragung der Sozialministerien der Länder existierten Ende 1978 731 staatlich geförderte Sozialstationen (FORUM SOZIALSTATION 1978: 21). Rechnet man die in den genannten Untersuchungen ermittelten Prozent-

zahlen von Sozialstationen, die ehrenamtliche Mitarbeiter einsetzen, auf diese Gesamtzahl an Sozialstationen hoch, so können Minimal- und Maximalangaben über diese Mitarbeitergruppe ermittelt werden. Dabei wird aber unterstellt, daß die genannten Prozentzahlen von Sozialstationen mit ehrenamtlichen Mitarbeitern auch auf diejenigen Sozialstationen zutreffen, die an der Befragung nicht teilgenommen haben bzw. durch die Befrager nicht ermittelt werden konnten.

Auf Basis der Hochrechnungen I - III können für die Jahre 1978/79 an ehrenamtlichen Mitarbeitern angenommen werden:

	Ehrenamtliche Mitarbeiter
Nebenrechnung 1 (GRUNOW/HEGNER/LEMPERT)	rund 7200
Nebenrechnung 2 (DAHME u.a.)	rund 5000
Nebenrechnung 3 (BRANDT)	rund 6000

Die errechneten Durchschnittswerte ergeben, daß die Anzahl der 1978/79 in staatlich geförderten Sozialstationen tätigen ehrenamtlichen Mitarbeiter zwischen rund 5000 und 7200 Personen liegen könnte. Dabei erscheint die Nebenrechnung II besonders problematisch; die ihr zugrunde liegende Untersuchung DAHME u.a. weist einerseits einen äußerst geringen Rücklauf auf und andererseits differenziert sie nicht mehr den Anteil der Sozialstationen, die mit über 15 ehrenamtlichen Mitarbeitern arbeiten. Klammert man aus genannten Gründen diese Untersuchung aus, so dürfte die Anzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter von Sozialstationen 1978/79 zwischen 6000 und 7200 zu veranschlagen sein.

Vergleicht man diese Berechnungsergebnisse mit der Anzahl hier ehrenamtlich Tätiger von Hochrechnung II - das waren rund 4000 Personen - so sind gravierende Abweichungen gegeben. Ursachen dafür könnten sein:

(1) Im Bundesland Bayern sind in den Sozialstationen durchschnittlich weniger ehrenamtliche Mitarbeiter tätig als im Bundesgebiet insgesamt.
Wenn dieses zutreffen sollte, würde dies aber noch nicht bedeuten,

Nebenrechnung 1 auf der Grundlage der Untersuchung GRUNOW/HEGNER/LEMPERT

Sozialstationen mit ehrenamtlichen Mitarbeitern		Ehrenamtliche Mitarbeiter		
in Prozent	hochgerechnet auf N = 731	Anzahl von...bis	Minimal-anzahl	Maximal-anzahl
14 %	102	1 bis 5	102	510
10 %	73	6 bis 10	438	730
26 %	190	11 bis 30	2090	5700
7,4 %	54	über 30	1674	3240*)
Ehrenamtliche Mitarbeiter insgesamt			4304	10180
Durchschnittswert			7242	

*) Es wird unterstellt, daß kaum eine Sozialstation über mehr als 60 ehrenamtliche Mitarbeiter verfügt, demnach wird der Maximalwert auf der Grundlage von 60 errechnet.

Nebenrechnung 2 auf der Grundlage der Untersuchung DAHME u.a.

Sozialstationen mit ehrenamtlichen Mitarbeitern		Ehrenamtliche Mitarbeiter		
in Prozent	hochgerechnet auf N = 731	Anzahl von...bis	Minimal-anzahl	Maximal-anzahl
25 %	183	1 bis 7	183	1281
15 %	110	8 bis 15	880	1650
11 %	80	über 15	1280	4800*)
Ehrenamtliche Mitarbeiter insgesamt			2343	7731
Durchschnittswert			5037	

*) Es wird unterstellt, daß kaum eine Sozialstation über mehr als 60 ehrenamtliche Mitarbeiter verfügt; demnach wird der Maximalwert auf der Grundlage von 60 errechnet.

Nebenrechnung 3 auf der Grundlage der Untersuchung von BRANDT

Sozialstationen mit ehrenamtlichen Mitarbeitern		Ehrenamtliche Mitarbeiter		
in Prozent	hochgerechnet auf N = 731	Anzahl von...bis	Minimal-anzahl	Maximal-anzahl
27,4 %	200	5 bis 10	1000	2000
5,7 %	42	10 bis 20	420	840
10,1 %	74	20 bis 50	1480	3700
3,3 %	24	über 50	1224	1440*)
Ehrenamtliche Mitarbeiter insgesamt			4124	7980
Durchschnittswert			6052	

*) Es wird unterstellt, daß kaum eine Sozialstation über mehr als 60 ehrenamtliche Mitarbeiter verfügt; demnach wird der Maximalwert auf der Grundlage von 60 errechnet.

daß dieser für die Sozialstationen möglicherweise zutreffende Tatbestand auch auf die Gesamtheit der ehrenamtlichen Mitarbeiter in ambulanten Pflegediensten und der offenen Altenhilfe als zutreffend anzunehmen wäre.

(2) Angesichts des geringen Rücklaufs der Fragebögen in allen drei Untersuchungen über Sozialstationen könnte die in der Nebenrechnung getroffene Unterstellung - daß der Prozentsatz der Sozialstationen, die über ehrenamtliche Mitarbeiter verfügen und der der Auskunft darüber gibt, in welcher Anzahl Einrichtungen auf diese Mitarbeitergruppe zurückgreifen können, auch auf diejenigen Sozialstationen übertragbar ist, die an den jeweiligen Untersuchungen nicht teilgenommen haben - als nicht sinnvoll und aufrechterhaltbar erweisen. Es ist denkbar, daß diejenigen Einrichtungen, die an den Befragungen teilnahmen, eine Positionswahl darstellen, die sich u.U. auch in der Haltung einer Einrichtung gegenüber der häufig mühsamen Arbeit, ehrenamtliche Mitarbeiter zu finden, zu motivieren und mittels Fortbildung oder Schulung auf den Einsatz vorzubereiten ausdrücken könnte.

Wie auch immer im Detail die vorgenommenen Hochrechnungen mit Mängeln notwendigerweise belastet sein werden, so ist doch davon auszugehen, daß die Gesamtzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter der Altenhilfe eher unter 100.000 Personen als deutlich darüber liegen dürfte.

6. Ist die Altenhilfe ein bedeutsames Feld ehrenamtlicher Mitarbeit?

Ein Teilergebnis der Hochrechnung II beziffert die ehrenamtlichen Mitarbeiter in Einrichtungen der ambulanten Pflegedienste und der offenen Altenhilfe in Trägerschaft der Wohlfahrtsverbände auf rund 43.000 Personen. Bezieht man den Bereich stationärer Altenhilfe mit ein, so dürfte die Gesamtzahl 50.000 Personen nicht wesentlich übersteigen*).

*) Die rund 7600 ehrenamtlichen Mitarbeiter, die in Einrichtungen der stationären Altenhilfe tätig sind, können auf der gewählten Berechnungsgrundlage nicht weiter unterteilt werden. Wie viele von ihnen in Einrichtungen mitarbeiten, die sich in der Trägerschaft der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege befinden, kann nicht ermittelt werden.

Die Gesamtzahl ehrenamtlicher Mitarbeiter in den Verbänden der BAG beläuft sich nach deren Schätzung auf ca. 1,5 Millionen ehrenamtlich Tätige in der sozialen Arbeit. Bezieht man in die Überlegung ein, daß davon - nach der Allensbach-Studie - rund die Hälfte in der sozialen Arbeit im engeren Sinn mitarbeiten, die anderen sich auf der Organisationsebene und in anderen Arbeitsfeldern (Spendensammlungen, Lehrtätigkeit u.a.) betätigen, so könnte man von vermutlich rund 750.000 ehrenamtlichen Mitarbeitern sprechen, die unmittelbar soziale Arbeit in den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege leisten. Nach den eigenen Berechnungen sind in sozialen Diensten der Altenhilfe, die von den Verbänden getragen werden, rund 50.000 Personen ehrenamtlich tätig. Das würde bedeuten, daß etwa jeder Fünfzehnte ehrenamtliche Mitarbeiter sich in der Altenhilfe engagiert - ein Ergebnis, das wiederum neue Fragen aufwirft bzw. provoziert.

Es ergeben sich abschließend drei Varianten der Beurteilung:

(1) Sind die Schätzungen der Gesamtzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter in den Verbänden und die Größenordnung der Hochrechnungsergebnisse zutreffend - dann könnte die Altenhilfe nicht als d e r Bereich ehrenamtlichen Engagements in der sozialen Arbeit der Verbände angesehen werden.

(2) Sind die Vermutungen über die Bedeutung der Altenhilfe als Einsatzfeld ehrenamtlicher Mitarbeiter und die Schätzung der Gesamtzahl der in der sozialen Arbeit ehrenamtlich Tätigen zutreffend - dann wäre der angestellte Versuch, die Ehrenamtlichen in der Altenhilfe zu berechnen, untauglich.

(3) Kommt in der Altenhilfe tatsächlich das "ehrenamtliche Element" vergleichsweise deutlich zum Tragen und trifft die Größenordnung der dort Tätigen in etwa zu - dann wäre die angegebene Gesamtzahl der Ehrenamtlichen in den Verbänden deutlich überhöht und/oder der hierzu gerechnete Personenkreis wäre so weit gefaßt, daß auch eine sporadische oder, extrem, sogar eine einmalige ehrenamtliche Mitarbeit schon in die Schätzung einbezogen worden ist.

Welche Variante die wahrscheinlich zutreffendste sein mag, bleibt eine offene Frage. Sie abschließend zu beantworten ist aufgrund der vorliegenden Statistiken und ihrer jeweils unterschiedlichen Problematik nicht möglich.

LITERATURVERZEICHNIS

AG FACHBERICHT 1982 — Arbeitsgruppe Fachbericht über Probleme des Alterns: Altwerden in der Bundesrepublik Deutschland: Geschichte - Situation - Perspektiven. 3 Bände. Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit Band 40 I-III, hrsg. v. Deutschen Zentrum für Altersfragen e.V. (DZA). Berlin 1982

BOCK 1980 — Teresa Bock: Ehrenamtliche Tätigkeit im sozialen Bereich, in: Fachlexikon der sozialen Arbeit, hrsg. v. Deutschen Verein, S. 210-212. Frankfurt/Main 1980

BRANDT 1981 — Franz Brandt: Die Effizienz und Funktionalität neuer Organisationsformen in der Altenhilfe - dargestellt am Beispiel von Sozialstationen, Forschungsbericht des Instituts für Sozialforschung und Sozialwissenschaft e.V. Saarbrücken 1981

BUND-LÄNDER-ARBEITSGRUPPE 1980 — Bericht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe "Aufbau und Finanzierung ambulanter und stationärer Pflegedienste"; o.O. 1980

DAHME u.a. 1980 — Heinz-Jürgen Dahme, Dieter Grunow, Vera Grunow-Lutter, Friedhart Hegner, Jürgen Lempert: Die Neuorganisation ambulanter Sozial- und Gesundheitspflege. Empirische Implementationsstudien in zwei Bundesländern. Bielefeld 1980

DIECK u.a. 1979 — Margret Dieck u.a.: Betriebsvergleich von Einzelwirtschaften der stationären Altenhilfe. Tabellenband. Berlin 1979

DIECK u.a. 1980 — Margret Dieck, Werner Hanisch, Michael Kellner: Betriebsvergleich von Einzelwirtschaften der stationären Altenhilfe, 2 Bände. Beiträge zur Gerontologie und Altenarbeit 28 I und II; hrsg. v. Deutschen Zentrum für Altersfragen e.V. (DZA). Berlin 1980

FORUM SOZIALSTATION 1978 — Forum Sozialstation (1978)5

GESAMTSTATISTIK 1977, 1981 — Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege: Gesamtstatistik der Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege 1977 und 1981. Bonn 1977 und 1981

GRUNOW/HEGNER/LEMPERT 1979 — Dieter Grunow, Friedhart Hegner, Jürgen Lempert: Sozialstationen, Analysen und Materialien zur Neuorganisation ambulanter Sozial- und Gesundheitsdienste. Bielefeld 1979

INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH o.J. — Institut für Demoskopie Allensbach: Die Stellung der Freien Wohlfahrtspflege. Vergleich der Ergebnisse von vier repräsentativen Bevölkerungsumfragen zwischen 1962 und 1979. Allensbach o.J.

JAPP/OLK 1981 — Klaus Peter Japp, Thomas Olk: Die alte und die neue Sozialarbeit; in: Sozialmagazin 6(1981)2, S. 24-29, S. 68-69

NIEDRIG 1977 — Heinz Niedrig: Ehrenamtliche Mitarbeit in der freien Wohlfahrtspflege; in: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit 28(1977)9, S. 328-336

NIEDRIG 1982 — Heinz Niedrig: Daten und Tendenzen der freien Wohlfahrtspflege; in: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit 33(1982)7, S. 244-252

OLK/HOHN/HINRICHS/HEINZE 1979 — Thomas Olk, H.-Willy Hohn, Karl Hinrichs, Rolf G. Heinze: Lohnarbeit und Arbeitszeit. Arbeitsmarktpolitik zwischen Requalifizierung der Zeit und kapitalistischem Zeitregime. Teil II: Requalifizierung der Zeit durch neue Arbeitszeitpolitik; in: Leviathan 7(1979)3, S. 376-407

STATISTISCHES JAHRBUCH 1978, 1981 — Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 1978 und 1981. Stuttgart und Mainz 1978 und 1981

STATISTISCHES LANDESAMT 1977 — Bayerisches Statistisches Landesamt (Hrsg.): Ambulante soziale Dienste in Bayern im Juni 1976. Heft 363 der Beiträge zur Statistik Bayerns. München 1977

STATISTISCHES LANDESAMT 1980 — Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bayerisches Statistisches Landesamt (Hrsg.): Ambulante soziale Dienste in Bayern im Mai 1979. München 1980

STERN-STUDIE 1977 — Das Leben im Alter - Kommunikations- und Konsumverhalten. Eine Untersuchung des Stern. Hamburg 1977

SOZIALES EHRENAMT UND GESELLSCHAFTLICHE RATIONALISIERUNG - Historische Entwicklungslinien ehrenamtlicher sozialer Arbeit in Deutschland

Hans-Joachim von Kondratowitz

1. Stellenwert der Fragestellung

Anregungen, sich historischer Kontinuitäten in der ehrenamtlichen sozialen Arbeit zu vergewissern wie auch Faktoren des strukturellen Wandels für solche Arbeitszusammenhänge zu benennen, sind heute aus sehr unterschiedlichen Quellen zu entnehmen. Ganz alltägliche und partikuläre Erlebnisse können dazu beitragen - so übersetzte einmal ein zur Begrüßung amerikanischer Besucher von Alteneinrichtungen abgestellter lokaler Sprecher der Sozialverwaltung ehrenamtliche Tätigkeit mit "honorary work" anstatt mit "voluntary work". Sein vergeblicher Übertragungsversuch führte zu recht beredten Schwierigkeiten, den ausländischen Zuhörern begreiflich zu machen, was denn eigentlich so außergewöhnlich an Laienarbeit in der Bundesrepublik sei, daß man dazu eigens diesen undurchsichtigen Begriff benutzen müsse. Womöglich noch deutlicher wurde die unreflektierte Selbstverständlichkeit, mit der wir noch heute diesem fragwürdigen Begriff Sinn zurechnen, als auf einer Tagung ehrenamtlicher Mitarbeiter in der Altenarbeit eine, nach 1933 zur Emigration gezwungene ältere Sozialarbeiterin anmerkte, sie verstünde überhaupt nicht, weswegen wir heute immer noch den Begriff "Ehrenamt" gebräuchten, sie hätten doch bereits in der Weimarer Republik immer ganz bewußt von "Freiwilligenarbeit" geredet. Eine solche Tradition in der Sozialarbeit, einem aus dem Hintergrund einer überkommenen bürgerlichen und reputationsbedachten Lebenswelt geprägten Verständnis einen eigenen, eher vom Wert der Selbstbestimmung geprägten Sinn bewußt entgegenzusetzen, war den meisten Teilnehmern der Runde dort kaum präsent und erschien auch nur den jüngeren Professionellen als relevantes Problem.

Die letzten Jahre der sozialpolitischen Diskussion haben jedenfalls hier einen ersten Wandel eingeleitet. Denn nun ist die erneute Vergegenwärtigung solcher Traditionen, ihres sozialen und intellektuellen Hintergrunds,

aber auch der Gründe ihres Scheiterns zu einem zentralen Bezugspunkt der Aufarbeitung einer Geschichte der Sozialpolitik bzw. der Sozialarbeit geworden. Einem solchen weiteren Rahmen will sich der vorliegende Beitrag zugerechnet wissen, wobei allerdings sein Anspruch, wie der Untertitel ausdrücken soll, bewußt bescheiden gesetzt ist. Die hier im weiteren beleuchteten, aber insgesamt gesehen noch sehr disparaten Schwerpunkte wären daher einzupassen in die größere Perspektive, eine solche umfassende Geschichte der Sozialpolitik bzw. der Sozialarbeit zu präsentieren. Inwieweit sich daher die hier vorgestellten Entwicklungslinien als bestimmend behaupten lassen können und damit essentielle Determinanten ehrenamtlicher Sozialarbeit benennen, bleibt daher noch genauerer Analyse vorbehalten.

Obwohl wir ja sogar heute noch im alltäglichen Sprachgebrauch mit dem Begriff "ehrenamtliche Arbeit" durchaus mehr als nur Tätigkeiten in der Wohlfahrtspflege verbinden - so z.B. Vereinsengagement oder das Schöffenamt -, ist diese Tatsache eines weiteren Begriffs des Ehrenamts in der ausschließlichen Konzentration auf ehrenamtliche Sozialarbeit unangemessen verdrängt worden. Unangemessen deshalb, weil die Charakterisierung dieser Arbeit als "ehrenamtlich", wie sie sich prototypisch im Elberfelder System der Armenpflege niederschlug, die Kriterien dafür, neben der langen Tradition der freiwilligen Hilfe in vorindustriellen Formen der Armenpflege, auch diesen bereits existenten Formen des Ehrenamts entnahm und damit Äquivalenzen festgehalten hat. Unangemessen aber auch, weil sich in den der ehrenamtlichen Sozialarbeit vorausgehenden ehrenamtlichen Tätigkeiten bestimmte Funktionen auffinden lassen, die auch für die ehrenamtliche Sozialarbeit Bedeutung besitzen, wenn sie auch im historischen Wandel für sie einen qualitativ neuen Stellenwert bekommen haben. Diesen Funktionen etwas genauer nachzugehen, ist die Absicht des unmittelbar folgenden Kapitels.

2. Symbolische Partizipation und Rationalisierungsreserve - zwei historische Determinanten des Ehrenamts

Wenn auch der Begriff des "Ehrenamts" selbst noch weitaus älter ist, wird man in Deutschland, und hier vornehmlich in Preußen, einen für die Durch-

setzung ehrenamtlicher Arbeit entscheidenden Markstein in den Stein-Hardenbergschen Reformen sehen dürfen. Innerhalb dieses klassischen Versuchs einer "Revolution von oben", deren historische Dialektik vor allem R. Koselleck's große Studie (vgl. KOSELLECK 1967) noch einmal verdeutlicht hat, mit ihrer Reform der Städte- und Gemeindeverfassung, der Stärkung des Elements der Selbstverwaltung usw. nahm das ganz gezielte Angebot, ja sogar die bewußte Forcierung ehrenamtlicher Arbeit einen spezifischen Rang ein. Gemäß der Steinschen Erkenntnis, daß ein systematischer Ausschluß des nach Mitwirkung drängenden städtischen Bürgertums, vor allem der Grundbesitzer und Gewerbetreibenden, nur in langfristig revolutionären Bewegungen resultieren könne, boten die Reformen u.a. in der Institution des Ehrenamts einen, von der Konzeption her gesehen, effektiven Mechanismus mit doppelter Zielsetzung an. Zum einen sollte ein ansonsten ungenutzt gelassener und sich potentiell revolutionierender bürgerlicher "Gemeinsinn" an die administrativen Handlungen und Entscheidungen angebunden werden, um durch diese Ausschöpfung auch das Verwaltungshandeln selbst zu sensibilisieren für potentiell bedrohliche Problemlagen. Die wirklich langfristig bestimmenden Entscheidungen blieben allerdings von der Mitwirkung dieser bürgerlichen Ehrenamtsträger ausgenommen - symbolische Repräsentation blieb in dieser Hinsicht das allein bestimmende Prinzip des Ehrenamts. Daneben versprach man sich zum zweiten aber auch eine langfristig erzieherische und damit auch letztendlich stabilisierende Wirkung des Ehrenamts - gleichsam eine über den Kooptationsmechanismus des Ehrenamts gelenkte Eingewöhnung und Versöhnung der beteiligten bürgerlichen Schichten mit dem gesamten System. V. Bissing hat diese Intentionen, vielleicht etwas stark auf die Persönlichkeit Steins zugeschnitten, dennoch insgesamt sicher richtig charakterisiert:

"Stein wollte ... den 'Kräften der Nation eine freie Tätigkeit und eine Richtung auf das Gemeinnützige geben, sie vom sinnlichen Genuß und von den Hirngespinsten der Metaphysik oder von der Verfolgung blos eigennütziger Zwecke ablenken.' (Zitat von Stein) Er wollte die Bürger politisch erziehen, er wollte diese an den Staat, dem sie bisher fernstanden, heranziehen, und er wollte die Einheit von Staat und Gesellschaft aufrechterhalten. Stein lag es aber fern, dem städtischen Bürger die politische, individuelle Freiheit zu geben, oder etwa die Demokratie, d.h. die Mitwirkung des Volkes an den staatlichen Geschicken, vorzubereiten." (v. BISSING 1968: 18)

Behält man diesen Systembezug im Auge, dann bekommt auch die ansonsten etwas geschönte Interpretation S. Wronsky's der Semantik des Begriffs "Ehrenamt", wie er dann später für die Sozialarbeit wichtig wurde, ihren adäquaten Stellenwert. Sie sagt: "Der Begriff der Ehre weist auf den Anspruch, auf das Recht zur Mitarbeit an der Allgemeinheit in weiten Kreisen hin, und der Begriff des Amts bringt die Verpflichtung der einzelnen Gemeinschaftsmitglieder zur Arbeit für die Gemeinschaft zum Ausdruck." (WRONSKY 1930: 138)

Symbolische Partizipation und Wirkung wie Ausnutzung ehrenamtlicher Arbeit als eine Möglichkeit der Rationalisierung waren also von Anbeginn die entscheidenden Momente der Institution des Ehrenamts. Dabei war Rationalisierung aber nicht nur als langfristig erwartetes Resultat untergründiger Wirkungen des Ehrenamts verstanden - ein richterliches Ehrenamt wie das der 1808 vorgeschlagenen Schiedsmänner war ganz ausgesprochen als Entlastung der Gerichte erster Instanz, als Vereinfachung und Beschleunigung des Rechtsweges vorgesehen (vgl. v. BISSING 1968: 20). Schließlich und endlich band dann das entscheidende Merkmal des Ehrenamts, nämlich die grundsätzliche Unentgeltlichkeit der Amtsführung, von der Entschädigung gewisser Repräsentationskosten einmal abgesehen, beide Momente zusammen und bezog sie wechselseitig aufeinander.

Symbolische Partizipation und Ideologie fungierte somit als Quasi-Geld, mit dem die langfristig erwünschten Rationalisierungswirkungen im System initiiert werden sollen, wobei aber gleichzeitig zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits dafür anfallende Kosten sogar noch gespart werden konnten.

Trotz der dieser Konzeption nicht abzusprechenden "inneren Plausibilität" hat die reale gesellschaftliche Entwicklung solche Vorstellungen nur in sehr beschränktem Umfang und dann auch nur für eine sehr begrenzte Zeit Realität werden lassen. Bürgerlicher "Gemeinsinn" unterlag sehr bald einer immer stärkeren Abhängigkeit vom höheren Fachwissen der Bürokratie - die Annahme, ehrenamtlich Arbeitende seien gerade, weil sie keine Karriere anstreben könnten, unabhängiger von den Beamten, wurde damit Lügen gestraft. Zwar wurde der Kreis der beteiligten bürgerlichen Schichten, vor allem nach der Revolution von 1848, bis hin zum liberalen Bildungsbürgertum geöffnet,

und in der Tat nahm dabei bis in die sechziger Jahre des 19. Jahrhunderts die Zahl ehrenamtlich Tätiger relativ zu. Aber gleichzeitig wurde durch die stärkere Formierung ökonomischer Interessendurchsetzung von seiten des Bürgertums deutlich, daß im Zuge einer immer stärkeren Entfaltung des Hochkapitalismus eine Staatsbürokratie und die von ihr und in ihr gewährte Repräsentanz via Ehrenamt nicht mehr länger einziger Orientierungspunkt für die Emanzipation dieses Bürgertums sein konnte. Ein Rückgang der Bereitschaft zu ehrenamtlicher Arbeit, ja langfristig ein deutlicher Verfall der Reputation dieser Tätigkeit war die Folge (anders: v. BISSING 1968: 25).

Der gleiche Prozeß einer ökonomischen Formierung des Bürgertums, der einerseits die Attraktivität des administrativ zugeordneten Ehrenamts verringerte, trug allerdings auf der anderen Seite auch zu einer "Wiedergeburt" ehrenamtlicher Arbeit bei, diesmal in der Neuorientierung der Armenpflege hin zu einer individualisierten Betreuung. Denn die immer deutlicher fühlbare soziale Gewalt der Industrialisierung zeigte sich ja nicht nur in einer erhöhten Mobilität und der damit verbundenen Instabilität der Lebensführung der Arbeitenden, sondern vor allem auch in deren Exposition zu neuen, nur lohnarbeitertypischen sozialen Risiken wie Arbeitslosigkeit, Krankheit und Alter. Solchen strukturellen Problemlagen gegenüber war das überkommende Armenwesen hoffnungslos überfordert und gleichzeitig in seinem erfolglosen Versuch, damit zurecht zu kommen, auch zu teuer - der Wunsch nach einer Effektivierung und Rationalisierung der Armenpflege ist deswegen immer ein eingestandenes Ziel ihrer Reform gewesen. Die Absicht staatlicher und gesellschaftlicher Kräfte, die Massivität dieser neuen kollektiven Probleme nicht zu einer potentiell revolutionären Situation anwachsen zu lassen und daher effektive Mittel der Partialisierung und Isolierung der Konflikte zu entwickeln, hat sich natürlich nicht auf die Reform der Armenpflege beschränkt - vor allem wäre hier an die Ausdifferenzierung von Institutionen wie z.B. den Kassen und der Sicherungssysteme zu erinnern (vgl. BARON 1979). Aber in der reformierten Armenpflege mit ihrer Quartierbezogenheit und ihrem Prinzip der Individualisierung, dem "Grundsatz der Hilfe von Mensch zu Mensch" (E. MÖNSTERBERG), hat der Versuch, effektive Formen der sozialen Kontrolle bei möglichst "kostengünstigem" Mitteleinsatz zu institutionalisieren, typischen Ausdruck gefunden. Ehrenamtliche Arbeit mußte essentieller Bestandteil dieser

Konzeption sein, um das Verhältnis von Helfern und Bedürftigen überschaubar zu halten und gleichzeitig ein Höchstmaß an Intensität der Hilfeleistungen bei minimalen Personalkosten für die Armenverwaltung zu gewähren.

An Bereitwilligen für solche Arbeit fehlte es offensichtlich im Bürgertum nicht - die verschiedenen Bewegungen zur Sozialreform konnten eindeutig dokumentieren, daß die nichtintendierten sozialen Folgen der Industrialisierung zu mancher Nachdenklichkeit Anlaß gegeben hatten. Das Einverständnis, solche soziale Arbeit unbezahlt zu leisten, also nur für die "Ehre" zu arbeiten, wurde z.B. von MÜNSTERBERG und LEVY in Berlin, durchaus bewußt vorausgesetzt. So sagt MÜNSTERBERG:

"Freilich muß es aber auch ehrenamtliche Tätigkeit im höchsten Sinne des Wortes sein. Der Zusatz des Wortes 'Ehre' zu dem Worte 'Amt' deutet schon an, daß das Amt auch als Ehre empfunden, nicht als Last getragen werden, daß die besten und tüchtigsten Kräfte Träger dieses Amtes sein müssen." (zit. n. WRONSKY 1930: 138)

Dies bedeutete nicht nur weitere Qualifizierung der ehrenamtlich Arbeitenden, sondern immer erneute Aktivierung und Erweiterung ihrer Anzahl in der Armenpflege, gegen Ende des 19. Jahrhunderts auch immer mehr der bürgerlichen Frauen. Und damit gewinnt ehrenamtliche Arbeit auch wieder ihre Dimension der symbolischen Partizipation - aufgrund der den Frauen gesellschaftlich zugeschriebenen "natürlichen" Anlagen und Befähigungen für die Tätigkeit des Helfens und der Unterstützung entwickeln diese aus der mehr oder minder kritischen Auseinandersetzung mit solchen Einstellungen ein spezifisches Bewußtsein ihrer Lage und erleben in dieser Zone der ehrenamtlichen Sozialarbeit jene Momente einer Artikulation ihrer Interessen, die ihnen in der übrigen Gesellschaft strikt versperrt waren und blieben. Zu einigen Verbindungslinien zwischen "Frauenexistenz" und ehrenamtlicher Arbeit nun im nächsten Kapitel.

3. Bürgerliche Frauenexistenz und ehrenamtliche soziale Arbeit

Was namentlich bürgerliche Frauen und ihre Organisationen seit Ende des 19. Jahrhunderts so stark drängte, gerade in der sozialen Arbeit aktiv zu werden und damit dann auch die inhaltliche Entwicklung einer beruflichen

Sozialarbeit dauerhaft zu prägen, verlangt zusätzlich zu sozioökonomischen und sozialgeschichtlichen Erklärungsversuchen (vgl. u.a. BOCK/DUDEN 1977; GREVEN-ASCHOFF 1981; SACHSSE 1982a) auch nach einem Rekurs auf ideologiegeschichtliche Hintergründe. Vor allem das von der bürgerlichen Frauenbewegung immer wieder beschworene Prinzip der "Mütterlichkeit", verstanden nicht nur als "leibliche Mutterschaft, sondern (als) Inbegriff der sozialisativen, hegenden und pflegenden Potenzen der Frau, ihre(r) Fähigkeit zu gefühlvoller Emotionalität und Wärme" (SACHSSE 1982b: 5), ist als Moment des Antriebs, als eigenständige soziale Realität und damit als Handlungsantrieb ernst zu nehmen. Um Mißverständnisse zu vermeiden: eine solche Absicht kann und soll nicht die sozialgeschichtlich wohl fundierte Erkenntnis in den Hintergrund drängen, daß in diesem Prinzip der "Mütterlichkeit" "genau die weiblichen Qualitäten, die bürgerlichen Frauen erst im Rahmen einer privatisierenden Familienentwicklung im Laufe des 19. Jahrhunderts gesellschaftlich zugeschrieben wurden, gleichsam wesensphilosophisch überhöht wurden. Die familienhaft reduzierten weiblichen Qualitäten wurden also akzeptiert, sie sollten aber über den engeren familialen Wirkungskreis hinaus in der gesamten Gesellschaft zur Geltung kommen." (SACHSSE 1982a: 284)

Daß die verschiedenen ideologischen Figurationen, die sich um den Begriff der Mütterlichkeit gruppieren, selbst wieder Produkte historischer Differenzierungsprozesse darstellen, sollte aber nicht davon abhalten, etwas genauer die handlungsorientierende Realität solcher Ideologeme zu betrachten, zumal daraus wichtige Motivationen für ehrenamtliche Frauenarbeit deutlich werden. Vor allem auf drei solcher Argumentationsfiguren zur Legitimation einer Durchsetzung von "Mütterlichkeit" ist hier in aller gebotenen Kürze einzugehen.

Im Jahrbuch des Bundes Deutscher Frauenvereine für das Jahr 1919, dem noch ein eigener Handbuchteil zur kommunal-sozialen Frauenarbeit eingegliedert ist, findet sich auch ein Kalender für das kommende Jahr, dessen einzelnen Monaten verschiedene Sinnsprüche zugeordnet sind. Die Sprüche für drei direkt aufeinander folgende Monate sind hier besonders beredt. Einmal ist es das folgende Eichendorff-Zitat: "Von allen guten Schwingen zu brechen durch die Zeit, die mächtigste im Ringen: das ist ein rechtes Leid", zum zweiten der Ausspruch Friedrichs d. Gr.: "Seine Pflicht erkennen und tun, das ist

die Hauptsache" und schließlich die Herdersche Aussage: "Lasset uns mit mutigem fröhlichem Herzen auch mitten unter der Wolke arbeiten: denn wir arbeiten zu einer großen Zukunft". Obwohl alle diese Sinnsprüche zweifellos über den Rahmen der bürgerlichen Frauenbewegung weit hinaus akzeptierte Werte ansprachen, denen zumal in Kriegszeiten ganz absichtsvoll hohe Bedeutung zugeschrieben werden sollten, so artikulierten solche Spruchweisheiten doch bestimmte Haltungen, gewisse spezifische Erfahrungshintergründe und damit einen Interpretationsrahmen von Wirklichkeit, der vor allem bürgerlichen Frauen Identifikationsmöglichkeiten bot und damit auch Antriebskräfte zu ehrenamtlicher sozialer Arbeit vermitteln sollte. Die drei in solchen Sprüchen erfaßten Argumentationsfiguren - sie ließen sich verdichtet mit "Leidenserfahrung als Lebensprüfung", "Pflichterfüllung als Handlungsprinzip" und "Zukunft als Arbeitsorientierung" charakterisieren - sind darüber hinaus noch, wie zu zeigen sein wird, durch bestimmte Verbindungslinien an das Konzept der "Mütterlichkeit" gebunden.

"Leiden" als Metapher für einen Zustand der "Unordnung" mit der Welt signalisierte im 19. Jahrhundert, vor allem seit dem Siegeszug der Schopenhauerschen Philosophie, in einigen Kreisen des Bildungsbürgertums einen Bruch mit dem ungehemmten Optimismus eines an industriellen Fortschritt gebundenen Besitzbürgertums. Eine solche Krise des bürgerlichen Bewußtseins wird man mit gutem Grund in Verbindung mit jenen zerstörten Illusionen von einer an bewußt liberalen Werten orientierten Umwandlung der deutschen Gesellschaft bringen dürfen, wie sie die gescheiterte Revolution von 1848 hinterlassen hatte. Handlungsunfähigkeit und Beschränkung auf Reflexion dieser Leidenszumutung wie aber auch der Drang zur Entscheidung als Bewältigungsversuch dieses Zustandes sind daher charakteristische Phänomene dieses "melancholischen Machtverzichts" des deutschen Bürgertums. Daß sich in solchen Verhaltensformen auch ideologiegeschichtliche Tiefenverbindungen zum melancholischen bürgerlichen Eskapismus des 18. Jahrhunderts offenbaren, sei hier nur angemerkt, ohne daß dies näher ausgeführt werden könnte (vgl. u.a. LEPENIES 1969).

Der bürgerlichen gebildeten Frau, vor allem in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, war dieser weitere Horizont ideologischer Bewegung durchaus gegenwärtig, ja sie nahm häufig sogar aktiv teil an den damit verbundenen Auseinandersetzungen - dies jedenfalls zeigen uns z.B. Marie d'Agoults

Memoiren, die Tagebücher Cosima Wagners oder Malwida von Meysenbugs Lebenserinnerungen. Ohne gemeinhin schon ein deutliches Bewußtsein dieser ihrer eigenen Kraft zu haben, gingen diese Frauen aus dem Bürgertum jedoch einen Schritt weiter: sie transformierten jene Erfahrungshaltung eines "Leidens an der Welt" in eine immer erneute Selbstbefragung, ja Anklage gegen ihre weibliche "Unzulänglichkeit" und wendeten so ein als allgegenwärtig und unentrinnbar verstandenes Leiden hin zum konkreten Leiden an ihrer "weiblichen Existenz" - "Frau" zu sein, wurde somit zum "Schicksal". Von einer kontrollintensiven Medizin angeleitet und bestärkt, nahmen sie ihre eigene Körperlichkeit ohnehin nur als Anlaß ständigen Ärgernisses wahr; zutiefst unzulänglich schienen ihnen aber auch immer wieder ihre intellektuellen Kapazitäten. Darauf deuten jedenfalls die immer erneut dokumentierten, aber auch immer wieder von den Erfahrungen scheinbar genährten Selbstzweifel dieser Frauen. Denn kurzlebige Bestätigungen mußten gerade hier in der intellektuellen Auseinandersetzung mit umso schmerzlicheren Erniedrigungen bezahlt werden, die die Definitionsmacht der gesellschaftlich dominanten und von ihrem Aktionskreis in Beruf und Reputation her unverhältnismäßig privilegierten Männer unter Beweis stellten. In manchen Frauen förderte dieser Druck der Verhältnisse einen Prozeß der Fremdmodellierung - bis an die Grenzen der Parodie bildeten sie alle jene, allein gesellschaftlich als "weiblich" legitimierten Verhaltensmuster bis hin zur Hysterie aus, ja nutzten sie als strategische Ressource. Entscheidender aber wurde noch eine andere, weitaus rigorosere Option: war Frauenleben wie alles Leben ein unausweichlicher Leidensweg, so schien es gerade für die Frau die Möglichkeit zu geben, dieses gleichsam schicksalhafte Ausgeliefertsein an das Leidenmüssen in eine Stärke des bewußt Leidenkönnens zu verwandeln und genau darin die Lebensaufgabe der Frau zu sehen. Und das bedeutete: Verzicht auf eigene Glücksforderungen, denn einziges Glück lag im Verzicht; Aufopferung für ein "hohes Ziel", eine "hehre Aufgabe", eine "höchste Bestimmung", womöglich für die "ewige Kunst", und darin eingeschlossen, die Haltung, daß das "Dienen", das solchen "Bestimmungen Dienen" zur letztendlichen Erfüllung weiblicher Existenz gehöre und daß genau dies höchste Verantwortung und Pflichtbewußtsein von der Frau fordere. Beide angesprochenen Argumentationsfiguren der Leidenserfahrung als Lebensprüfung und der Pflichterfüllung als Handlungsprinzip waren also mehr als nur alternative Existenzentwürfe - sie bedingten einander geradezu.

Auch wenn nun diesen Sinngebungen und Reflektionen noch keine explizite und umfassende Idee der "Mütterlichkeit" zugrunde lag, sind in ihnen gleichwohl Momente eines solchen Verständnisses enthalten und dies im Sinne einer höheren kulturellen Sendung der Frau als Hebamme, Mutter und Mittlerin wissenschaftlicher, künstlerischer, überhaupt aller intellektuellen Leistungen eines krisenaffizierten Zeitalters. Und es bringt daher weit mehr als nur die damals gerade emotional belastete Situation des Briefschreibers zum Ausdruck, wenn Nietzsche im April 1876 unmittelbar nach der Lektüre der Memoiren Malwida von Meysenbugs an diese geradezu hingerissen schreibt: "Sie gingen vor mir her als ein höheres Selbst, als ein viel höheres -, aber doch mehr ermutigend als beschämend... Eins der höchsten Motive, welches ich durch Sie erst geahnt habe, ist das der Mutterliebe ohne das physische Band von Mutter und Kind ... Schenken Sie mir etwas von dieser Liebe, meine hochverehrte Freundin, und sehen Sie in mir einen, der als Sohn einer solchen Mutter bedarf, ach so sehr bedarf!" (zit. n. JANZ 1978, I: 686)

Diese "Mütterlichkeit für Intellektualität" kannte durchaus auch Formen eines sozialen Engagements - dessen Motivation aber, ohnehin als bewußt individueller Helfensakt verstanden, zielte letztendlich doch immer auf Bildung und soziales Aufrichten verelendeter Existenzen und damit auf eine Verklärung intellektueller Selbstverantwortung. Erst des Entstehen und die Differenzierungsprozesse der bürgerlichen Frauenbewegung haben neben einer solchen Mütterlichkeit auch die konkrete soziale Arbeit als Aktionsfeld des "Dienens" an zentraler Stelle in die Diskussion gebracht, ohne daß allerdings diese Konkretisierung ideologische Konstruktionen der Mütterlichkeit hinfällig gemacht hätte. Vielmehr wurden solche Vorstellungen nun transformiert und gleichsam in operable Teilziele dieser Form organisierter Interessenvertretung umgesetzt. Was aber darüber hinaus die Konzeptionen der bürgerlichen Frauenbewegung von den gerade rekonstruierten Haltungen eher bürgerlich-konservativer bzw."individualistischer" Frauen unterschied, war, neben der Tatsache, daß sie gerade kollektiv organisiert und eben nicht mehr als einzeln zu bewältigende Bewährungen vertreten wurden, vor allem der dieser Bewegung inhärente Optimismus, es sei möglich, wesentliche Fortschritte in der Frauenfrage zu erreichen, der Erwartung, auf eine Zukunft hoffen zu dürfen, die die alltägliche Aufklärungsarbeit legiti-

mieren konnte. Hier war nun das Thema "Frau und Beruf", also das Ziel, die Frau zumindest auf eine Berufsschulung, ja möglichst für eine damit verbundene Arbeitsaufnahme zu begeistern, immer eine zentrale Orientierung. Noch Anfang des 20. Jahrhunderts schreiben Helene Lange und Gertrud Bäumer, die beiden führenden Vertreterinnen der Frauenbewegung, zur Herausgabe des ersten sechsbändigen "Handbuchs der Frauenbewegung", es solle "der jungen Frauengeneration in dem Kampf um volle Entfaltung ihrer Fähigkeiten, um eine auf eigener Kraft beruhende wirtschaftlich sichere Existenz beistehen" (HANDBUCH, 1910[2] V. Teil, IV). Aber gegen Ende des 19. Jahrhunderts tritt in der Frauenbewegung auch immer stärker der Versuch hervor, eine aus der Rekonstruktion eines weiblichen Wesens gewonnene kulturelle Sendung der Frau neu zu begründen, die auch über die weibliche soziale Arbeit hinaus dazu verhelfen soll, weibliche Werte in der Gesellschaft zur höchstmöglichen Wirkung zu bringen (vgl. auch SACHSSE 1982b: 3-6). Unter dem Prinzip der Mütterlichkeit finden sich nun die Argumentationsfiguren der Leidenserfahrung, der Pflichterfüllung und der Zukunft als Arbeitsorientierung in der ehrenamtlichen sozialen Arbeit zur Einheit zusammen. Zum Abschluß des Kapitels sei dies am Problem der unverheirateten Frau in der Sozialarbeit näher erläutert.

"Rühme, du Unfruchtbare, die du nicht gebierest; freue dich mit Rühmen und jauchze, die du nicht schwanger bist! Denn die Einsame hat mehr Kinder, als die den Mann hat, spricht der Herr. Jes. 54, 1." (REDE 1916: 44) In gesperrtem Druck schmückt dieses alttestamentarische Zitat den Beginn eines Beitrags in der führenden Zeitschrift einer sich immerhin als bewußt liberal verstehenden Frauenbewegung. Mag also schon der fehlende Laizismus der Redaktion etwas befremden, so verstärkt sich die Irritation noch durch deren Eröffnung, daß es sich hier um den Abdruck einer Grabrede für "Fräulein E.R. in M." handelt, ja daß es die Redaktion sogar noch für nötig befunden hatte, folgenden Kommentar dem Abdruck beizugeben: "Wir drucken diese Rede ab, nicht nur, weil sie ein typisches Frauenschicksal zum Gegenstand hat, sondern auch, weil das Textwort dieses Schicksal als Beweis einer Wahrheit hinstellt, von der wir wünschen möchten, daß viele sie verstehen." (ebd.) Jedoch träfe die Annahme, die bürgerliche Frauenbewegung versuche sich hier in aufdringlicher Weise besonders den christlichen Frauen in der freien Wohlfahrtspflege anzudienen, einen zwar nicht völlig abwegi-

gen, aber ganz sicherlich nur untergeordneten Sachverhalt. Denn verständlich ist die Einschätzung der Redaktion vor allem deshalb, weil in dieser kurzen Rede in der Tat das Schicksal der "unverheirateten alternden Frau gebildeten Standes" (REDE: 416) mit ihren Leidens- und Verzichtserfahrungen in der "immer mehr die Mütterlichkeit triumphierte" (ebd.), in den typischen ideologischen Formeln der Frauenbewegung thematisiert ist. Danach ist es gerade die Unverheiratete, die, ohne jede Beeinträchtigung ihres Wirkens durch Mann und eigene Kinder, ihr ganzes weibliches Wesen gleichsam in "Mütterlichkeit" verströmen lassen kann - sie wird mit irritierender Emphatik geradezu zum Musterbild der "Ehrenamtsdame" stilisiert. Sicher soll der zölibatäre Reifungsprozeß, so wird konzidiert, nicht völlig widerspruchsfrei gewesen sein, vor allem nicht zu Beginn ihres Lebens, wo das Leid noch schwere Stunden mit sich brachte. "Arbeit immer genug, auch solche, wo sie Mütterlichkeit bewähren konnte an kleinen und großen Kindern. Der süße Muttername ist ihr nicht versagt geblieben. Aber doch, wenn man alles überschaut, jene Tage der unverheirateten Tochter, es waren doch Zeiten der Entsagung. Es fehlte nicht an schweren Herzenserfahrungen. Sie hätte wohl bitter werden können. Und nun ist eben dies das Wunderbare ihres Lebens, wie es sich durchsetzte zu immer freierer und gesegneterer Wirksamkeit." (REDE: 415)

Verzicht, Entsagung, Aufopferung - sie erst gewähren also den Weg zu einer immer unbedingteren und grenzenlosen Pflichterfüllung in der sozialen Arbeit als Ausdruck einer "Mütterlichkeit der Unvermählten" - so Elisabeth Gnauck-Kühne, die sogar, ähnlich den Klöstern, sogenannte "Zentralen für Gemeinschaftspflege und soziale Arbeit" für unverheiratete Berufsarbeiterinnen gründen wollte. Und Alice Salomon schreibt in einem Artikel der "Frauenfrage" vom 16. November 1915, daß die Frauen "stark gemacht werden (müssen), um auf die Ehe zu verzichten, um sie ohne Verkümmerung ihrer Kräfte entbehren zu können." (zit.n.WEBER 1916: 70-71)

Bibelzitate, die Einrichtung von neuen "Sozialklöstern", Begriffe wie "Frauenmission" - all das provoziert die Frage, ob sich hier eine Rechristianisierung der bürgerlichen Frauenbewegung angedeutet hatte. Jedoch wird man dies verneinen dürfen - viel eher entfalteten sich in der Verklärung der Unverheirateten bisher in der bürgerlichen Frauenbewegung verdeckt gehaltene Mo-

mente einer quasireligiösen kulturellen Erweckungsbewegung. Und ebenfalls wird man daran erinnern müssen, daß bereits in jenen weiter oben skizzierten Philosophien bürgerlich-"individualistischer" Frauen immer schon der Einsatz für "hehre Ziele" und "höchste Bestimmungen" den Charakter von Ersatzreligionen annahm, bzw. sich zumindest religiöse mit philosophisch-mystischen Orientierungen wie etwa in Kunstphilosophien und Kunstreligionen, zu einer Einheit verbanden. Zweifellos haben solche idealistischen Entwicklungen auch den Umgang mit den religiös gebundenen Frauenbewegungen erleichtert, ja sie einander zu nähern geholfen. Wenn die Kölner Oberlehrerin Helene Weber auf der Tagung des Katholischen Frauenbundes Deutschlands die "sittlich-soziale Mission der unverheirateten Frau" charakterisieren will, lesen sich ihre Ausführungen nur wie eine christlich-katholisch gewendete Erläuterung zu den Thesen der bürgerlichen Frauenbewegung. So sieht sie in der ehrenamtlichen Pflegerin eine "geduldige Volkserzieherin der Städte und Landgemeinden", die "die bösen Geister Unsauberkeit, Unwissenheit fort(fegt), mit mütterlicher Hand ein Stück Schwere von der Seele der Überbelasteten (nimmt) und ihr ein bißchen Mut und Wärme (gibt). ... Durch dieses tapfere, wissende, praktische Schaffen kommt sie selbst den verkümmerten, verbitterten Seelen näher und ruft in ihnen die Sehnsucht wach nach einem höheren Leben." (WEBER 1916: 67)

Und auf der Suche nach den über die soziale Arbeit hinausreichenden Kraftquellen der unverheirateten Frau formuliert sie auf ihre Weise Gedankengut der Frauenbewegung: "Sehnsucht trieb sie, zu wachsen um der anderen willen. Es ist Sehnsucht, nicht Erfüllung; es ist täglicher Kampf, nicht Vollendung, daß die jungfräuliche Seele danach strebt, alles Oberflächliche, Äußerliche, alle Ichsucht und Unruhe zu bekämpfen, weil ihre Kraft 'die innere Schönheit' ist." Und dann: "Innere Schönheit? fragen viele, und Zweifel und Spott steigen in ihnen auf." (WEBER 1916: 70)

Das Eingeständnis einer offensichtlich recht verbreiteten Skepsis gegenüber solchen Einstellungen demonstriert allerdings auch, daß man nicht von deren voller Akzeptanz in den Reihen der Frauenbewegung ausgehen darf. Der Grund für solche Skepsis mag dabei weniger in gezielter Opposition gegen eher angestrengte Interpretationen einer "Mütterlichkeit der Unvermählten" gelegen haben. Denn schließlich wird man sehen müssen, daß selbst in diesen ideologisierten Vorstellungen ein bestimmter Prozeß der Umwertung

deutlich wird, eine Emanzipation von der belächelten nutzlosen "alten Jungfer" hin zu einer, in gewissem Maße sozial verantwortlich handelnden unverheirateten Frau und in der Zeit des 1. Weltkriegs bekam solche "ideologische Emanzipation" noch zusätzliche Aktualität - denn nun waren solche Mütterlichkeitskonzeptionen auch noch als Versuch einer neuerlichen Sinngebung für jene immer zahlreicheren, unfreiwilligerweise "Nicht-mehr-Verheirateten", für die unversehens vereinsamten und zweifelnden Kriegerwitwen, zu verstehen. Die Skepsis gegenüber solchen Thesen speiste sich vielmehr aus einer Fülle eher alltäglicher Erfahrungen, die man ganz konkret in der ehrenamtlichen sozialen Arbeit machen konnte. Zuerst einmal war es unübersehbar, daß eine Eingrenzung auf die Frau als ausschließlichem Movens solcher sozialer Arbeit, zumindest in der ehrenamtlichen Arbeit nicht zu rechtfertigen gewesen wäre. Denn Frauen waren zwar durchaus vertreten, stellten aber keineswegs die Mehrheit der ehrenamtlich Tätigen dar (s.auch unten). Und hinsichtlich der Motivationen zu solcher Arbeit konnte man eher von sich überlagernden und verschränkenden Motivkonstellationen verschiedener Reichweite ausgehen als daß es berechtigt gewesen wäre, von einem einzigen leitenden Prinzip wie der "Mütterlichkeit" zu sprechen. Frieda Duensing machte z.B. auf soziologische Ursachen eines solchen Dranges in die soziale Arbeit aufmerksam, die der Behauptung eines Prinzips der "Mütterlichkeit" als Movens solcher Tätigkeit zwar nicht direkt widersprechen, aber doch eine wichtige neue Dimension einbringen. Sie sagte: "Persönliche soziale Arbeit, die wirklich in das Leben der proletarischen handarbeitenden Klassen, in die Werkstätten und das Getriebe der nationalen Arbeit führt, oder welche, indem sie den hilfsbedürftigen und verwahrlosten Einzelnen dient, mit den mannigfach verzweigten Staatsfunktionen und staatlichen Einrichtungen bekannt macht, verspricht und bietet der sogenannten Bildungsschicht ungemein viel. Diesen Bücherwürmern und Aktenmenschen, diesem stubenhockenden Geschlecht, so lebensfern, oft so abgeschieden und eingelullt infolge der Sicherheit seiner Lebensverhältnisse, gibt sie eben das, was sie entbehren und instinktiv suchen, den Kontakt mit dem allgemeinen Leben, mit dem Leben des Ganzen!" (DUENSING 1912: 23)

Und wichtiger noch: sie verweist auch deutlich auf einen wechselseitigen Austauschprozeß, auf eine im Helfensprozeß angelegte Rationalität, nämlich daß sich jenes, einer sozialen Wirklichkeit entfremdete Bildungsbürgertum auch selbst hilft, indem es anderen hilft (vgl. dazu ähnlich für die Frauenbewegung: SACHSSE 1982b: 1): "Es ist daher auch nicht überraschend, wenn Angehörige der Bildungsschicht sich aus diesen Gründen an der sozialen Hilfsarbeit gerne beteiligten, sich recht belohnt finden und heiter eingestehen, daß sie diese Arbeit ja aus purem Egoismus trieben." (DUENSING 1912: 24)

Unabhängig davon, welche eingestandenen oder verborgenen Motive den Ansporn zur sozialen Arbeit bildeten, wurde es gegen Ende des 19. Jahrhunderts immer klarer, daß die freiwillige soziale Arbeit in der Form des Ehrenamts an seine objektiven Grenzen stieß. Diese Krise und die sich daran knüpfenden Debatten unter den Frauen über die Stellung beruflicher Sozialarbeit sollen im folgenden Kapitel noch etwas genauer beleuchtet werden.

4. Die Krise des Ehrenamts und die Verberuflichung der Sozialarbeit

Daß gegen Ende des 19. Jahrhunderts sich die gesellschaftlichen Lebensbedingungen so sehr verändert hatten, daß damit auch die Prinzipien des Elberfelder Systems obsolet wurden, hat E. Münsterberg selbst klar ausgesprochen. Dieses System beruhe, so sagte er, "auf der Voraussetzung nachbarlichen Zusammenhaltens. Man nimmt an, daß in kleinen Bezirken die Bürger unter einander sich kennen und daß sie mit den Erwerbs- und Wirtschaftsverhältnissen sowie mit den Persönlichkeiten der in ihrem Bezirk lebenden Unterstützten vertraut sind. Diese Voraussetzung trifft nun nicht mehr vollständig zu in Großstädten, in welchen die fluktuierende Bevölkerung einen sehr wesentlichen Bestandteil bildet und wo je nach dem Wohnungsangebot, dem Entstehen neuer Stadtbezirke u.s.w. ein Wohnungswechsel in außerordentlich großem Umfange stattfindet. Hier fällt dann die intime Kenntnis der Persönlichkeiten und ihrer Lebensbedingungen fast vollständig fort: die Kenntnis beschränkt sich auf die allgemeine Wahrnehmung der Bedürftigkeit, und auch die Untersuchung kann sich eigentlich nur auf ganz allgemeine Merkmale beschränken. Nachbarliche Beziehungen haben sich noch nicht oder nicht mehr bilden können, und der Pfleger des ersten Bezirks steht dem Fall genau so gegenüber wie der des hundertsten Bezirks, ohne eine spezielle Beziehung gerade zu dem in seinem Bezirk sich ereignenden Falle zu haben." (MÜNSTERBERG 1894: 295)

Mit solchen grundsätzlichen Schwierigkeiten nahm der bürokratische Zwang einer detaillierten Prüfung der Unterstützungsbedingungen nach juristischen Kriterien zu, was Fachqualifikationen erforderte und nicht mehr vom guten Willen ehrenamtlicher Mitarbeiter abhängen konnte. Seit einigen Veröffentlichungen mit deutlich kritischem Unterton in den "Blättern für soziale Praxis" 1893 und der 14. Jahresversammlung des Deutschen Vereins zum Thema "Ehrenamtliche und berufsamtliche Tätigkeit in der Armenpflege" war die Erkenntnis nicht mehr zu verdrängen, daß die Beschäftigung beruflicher Kräfte in der Armenpflege dabei war, ständig an Bedeutung zu gewinnen (vgl. ORTHBANDT 1980: 79). Der Prozeß einer immer deutlicheren Trennung in einen verwaltenden und kontrollierenden Innendienst und in einen noch eher ehrenamtlich ausgerichteten Außendienst bis hin zur Reformkonzeption des Straßburger Systems von 1907 ist, auch in seinen sozioökonomischen Wirkungszusammenhängen, an anderen Stellen bereits dokumentiert worden (vgl.

ORTHBANDT 1980: 68-92; SACHSSE 1982a: 268-275; SACHSSE/TENNSTEDT 1980: 214-222), braucht also hier nicht noch einmal beschrieben zu werden. Viel eher ist die Frage von Interesse, wie sich die Stellung der Frau in der Armenpflege auf dem Hintergrund der erwähnten Umorganisation entwickelte und welche Diskussionen dies unter den Frauen auslöste.

Will man diese Frage zuerst einmal in ihren quantitativen Dimensionen erschließen, so ist man in der relativ günstigen Situation, daß in der Zeit kurz vor bzw. während des 1. Weltkriegs mehrere empirische Untersuchungen vorgelegt worden sind, die auf regelmäßigen Befragungen von deutschen Großstädten mit über 50 000 Einwohnern durch die Zentralstelle für Gemeindeämter der Frau zur Beteiligung von Frauen an ehrenamtlicher und beruflicher Sozialarbeit beruhen (HIRSCHFELD 1909; APOLANT 1913; APOLANT 1916; RADOMSKI 1917). Bei genauerer Betrachtung haben diese Untersuchungen aber deutliche Grenzen, die man kennen muß, wenn man ihre Aussagekraft einschätzen will. Abgesehen einmal von dem, am heutigen Standard gemessen noch recht simplen und etwas undifferenzierten Untersuchungszuschnitt sind vor allem Zweifel an der Vergleichbarkeit der Daten angebracht. Voraussetzung jeder Frage nach einer Beteiligung der Frau hatte selbstverständlich eine klare Aussage darüber zu sein, ob die Frau überhaupt schon mit vollen Rechten und Pflichten, also gleichberechtigt mit männlichen Pflegern, zur öffentlichen Armenpflege zugelassen war. Nur dann konnte sie als ehrenamtliches und unbesoldetes Mitglied des Armenrates oder als ehrenamtliche Armenpflegerin tätig werden, von ihrer Einstellung in eine besoldete hauptamtliche Tätigkeit ganz zu schweigen. Genau an dieser Stelle aber war zum Zeitpunkt der Untersuchungen "alles im Fluß" - einige Gemeinden wie Kassel, Kolmar oder Ratibor hatten Frauen schon relativ früh zugelassen, in anderen Gemeinden wie Berlin oder Leipzig hielt der Widerstand lange an, in vielen bayerischen Gemeinden wurde diese volle Gleichstellung erst nach 1918 erreicht. Auch sagte ja die formelle Zulassung noch nichts über die faktische Durchsetzbarkeit aus, was z.B. die anhaltend niedrigen Frauenanteile Berlins auch nach der Gleichstellung (1900) erklärt (vgl. genauer: RADOMSKI 1917: 32-45). Verzerrend wirkt in diesen Untersuchungen auch die ausschließliche Berücksichtigung von Großstädten, da dort der Prozentsatz berufsmäßiger Hilfskräfte höher war als der durchschnittliche, was eine Umrechnung auf das gesamte Reich verbieten mußte. Schließlich erfaßte die ausschließliche Konzentration auf die öffentliche

Armenpflege nur einen Teil der ehrenamtlich Tätigen und ließ das Ausmaß ehrenamtlicher Arbeit in der Privatwohltätigkeit im Dunkel, wenn auch deren Beteiligung aufgrund der verschiedenen Armengesetze in Institutionen der öffentlichen Armenpflege (z.B. im Armenrat) ohnehin vorgesehen war und somit schwer Grenzen zu ziehen waren.

Betrachtet man unter all diesen Vorbehalten Tabelle 1 und Tabelle 2, so kann man an langfristigen Entwicklungsverläufen zumindest feststellen:

1. Die Mitwirkung ehrenamtlich arbeitender Frauen in der öffentlichen Armenpflege ist merklich, jedoch umfaßt der Anteil an Frauen keineswegs die Mehrheit der Ehrenamtlichen, sondern liegt deutlich niedriger als der der Männer (Tab. 1).
2. Während der Kriegsjahre läßt sich in manchen Städten eine erhebliche Steigerung des weiblichen Ehrenamts feststellen (Tab. 1).
3. Während die ehrenamtliche Tätigkeit der Frauen relativ mäßig zunimmt (14,6 %), zeigt die berufliche Tätigkeit der Frauen in der kommunalen Wohlfahrtspflege eine deutlich höhere Steigerungsrate (31,5 %) (Tab. 2 und APOLANT 1916: 331).
4. Bestimmte Bereiche der hauptamtlichen Tätigkeit wie die Waisenpflege, Tuberkulosenfürsorge usw. werden fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen (APOLANT 1916: 333-336; APOLANT 1913; HIRSCHFELD 1909).

Der hier sichtbare Prozeß einer schnell steigenden weiblichen Verberuflichung in der Wohlfahrtspflege stellte die Frage nach dem ohnehin schon lange konfliktgeladenen Verhältnis von ehrenamtlicher Arbeit und berufsamtlicher Arbeit neu - nun sahen sich die Ehrenamtlichen unter unverkennbarem Druck der beruflichen Sozialarbeiterin. Auch schon früher hatte es an mokanten Bemerkungen aus dem Kreise der Stadtverwaltung über die zwar gutwilligen, aber letztlich doch völlig überforderten "Damen vom Ehrenamt" nicht gefehlt (z.B. POTTER 1902: 19-21). Jedoch war die breite gesellschaftliche Anerkennung für diese Bereitwilligkeit noch so uneingeschränkt, daß solche Kritik verstummen mußte - und dies umso mehr, als die Vermittlung einer sachgerechten Schulung für ehrenamtlich Arbeitende ohnehin zu einer der Grundforderungen der bürgerlichen Frauenbewegung gehörte. Jetzt aber schien sich ein langfristiger Verdrängungsprozeß des Ehrenamts durch die Beruflichkeit sozialer Arbeit abzuzeichnen, der zudem noch von einem schmerzhaften Reputationsverlust, ja einem unübersehbaren Verfall

Tabelle 1: Die Entwicklung der ehrenamtlichen Mitarbeit der Frau in der städtischen Armenpflege (aus RADOMSKI 1917: 42-44)

Städte	1907		1909		1911		1913		1914		1915		1916	
	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen
Aachen	-	-	623	1	579	-	620	1	620	-	620	-	620	-
Augsburg	-	-	-	-	-	-	-	-	47	-	47	-	372	62
Barmen	346	-	348	-	351	-	324	-	324	-	329	-	329	-
Berlin	4 984	28	5 498	129	5 530	157	5 530	157	5 707	141	5 857	157	6 028	159
Berlin-Schöneb.	155	4	202	8	244	8	228	8	228	8	284	9	284	9
Berlin-Wilmersd.	-	-	48	-	59	4	52	5	66	7	66	7	66	7
Bielefeld	126	-	143	17	143	16	118	18	-	-	-	-	-	-
Bochum	286	4	305	4	342	4	296	3	350	-	366	3	367	3
Bonn	237	107	204	98	195	98	201	98	228	95	228	95	218	91
Braunschweig	325	-	380	60	398	66	410	60	410	60	410	60	410	60
Bremen	386	63	392	58	427	61	414	43	354	31	354	31	354	31
Breslau	1 928	63	1 896	65	2 007	74	1 961	81	1 943	79	1 961	81	1 961	81
Bromberg	97	37	97	37	98	38	72	36	72	36	96	60	96	90
Cassel	223	25	226	26	226	26	189	25	200	27	212	28	223	29
Charlottenburg	444	18	485	26	529	49	496	45	508	44	514	41	514	41
Chemnitz	470	-	405	-	417	-	420	10	-	10	-	10	-	10
Coblenz	30	-	33	-	32	-	32	-	32	-	32	-	32	-
Cöln	848	31	947	56	1 005	65	930	65	1 190	90	1 190	90	1 190	90
Crefeld	448	-	526	-	460	-	562	-	562	-	562	-	562	-
Danzig	463	137	361	51	353	58	270	50	270	50	299	59	299	59
Darmstadt	97	17	97	17	98	18	98	18	98	18	98	18	98	18
Dessau	30	3	35	1	34	1	35	2	35	2	33	3	33	3
Dortmund	257	11	261	8	279	3	292	5	309	5	317	5	319	5
Dresden	825	-	823	-	824	-	824	-	843	-	848	1	850	4
Duisburg	367	-	380	-	382	-	382	-	382	-	382	-	382	-
Düsseldorf	525	26	596	19	601	19	659	18	659	18	565	18	565	18
Elberfeld	420	7	611	7	611	7	560	8	560	8	628	17	628	17
Erfurt	292	19	271	17	304	19	280	14	304	16	300	13	322	28
Essen	438	68	476	74	480	80	480	80	510	80	520	82	684	116
Flensburg	137	-	133	8	136	8	136	8	136	8	136	8	136	8
Frankfurt a.M.	865	85	1 005	100	997	92	1 090	120	1 100	132	1 151	146	1 159	142
Frankfurt a.O.	-	-	193	-	198	2	210	28	177	2	177	2	177	2

noch

Tabelle 1: Die Entwicklung der ehrenamtlichen Mitarbeit der Frau in der städtischen Armenpflege (aus: RADOMSKI 1917: 42-44)

Städte	1907		1909		1911		1913		1914		1915		1916	
	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen
Freiburg i.Br.	-	-	100	2	100	2	100	3	100	3	100	3	100	3
Gelsenkirchen	162	25	164	25	175	27	174	27	174	27	174	27	174	27
Hagen i.W.	143	-	158	-	183	30	179	29	177	29	176	29	176	29
Halle a.S.	353	2	357	2	363	-	399	19	425	36	427	37	420	37
Hamburg	1 540	13	1 702	12	1 695	12	1 588	8	1 588	8	1 893	20	1 893	20
Hannover	439	54	438	55	480	70	481	71	481	71	481	71	481	71
Heidelberg	-	-	27	2	25	2	26	4	26	4	26	4	26	4
Hildesheim	-	-	62	-	70	3	70	5	72	13	72	13	72	12
Karlsruhe	202	122	177	105	168	98	163	94	165	92	160	90	155	85
Kiel	348	-	408	-	485	9	439	9	430	9	436	10	436	10
Königsberg	462	50	429	39	471	51	416	50	419	53	406	40	420	48
Leipzig	1 106	-	1 134	11	1 253	30	1 280	30	1 326	30	1 508	39	1 628	43
Liegnitz	128	50	-	-	104	25	101	25	134	52	134	52	134	52
Lübeck	50	-	50	-	50	-	72	14	75	15	75	15	75	15
Ludwigshafen	200	-	205	-	287	48	283	48	231	24	231	24	231	24
Magdeburg	545	98	587	147	660	160	546	160	556	169	521	161	528	165
Mainz	248	12	240	15	249	14	270	15	280	15	280	15	280	15
Mannheim	459	96	460	96	492	110	497	115	561	120	644	139	639	144
Metz	8	-	63	-	63	-	63	-	63	-	63	-	63	-
Mühlhausen i.E.	124	64	140	72	154	80	104	49	124	53	124	53	134	63
M.-Gladbach	181	42	181	42	158	15	161	35	158	33	-	-	-	-
München	-	-	-	-	-	-	381	87	381	87	498	130	498	130
Münster	-	-	-	-	215	-	215	-	215	-	215	-	215	-
Nürnberg	-	-	-	-	361	61	307	50	306	50	309	49	298	48
Offenbach	166	-	170	-	173	4	149	18	172	22	177	31	170	19
Osnabrück	54	20	64	20	53	24	51	24	51	24	51	24	51	24
Posen	385	12	450	62	439	57	355	55	412	53	405	46	405	46
Potsdam	197	23	194	19	171	23	171	23	193	22	190	20	189	19
Saarbrücken	-	-	94	14	94	14	112	12	112	12	120	20	120	20

noch

Tabelle 1: Die Entwicklung der ehrenamtlichen Mitarbeit der Frau in der städtischen Armenpflege (aus: RADOMSKI 1917: 42-44)

Städte	1907		1909		1911		1913		1914		1915		1916	
	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen	ehrenamtlich Tätige	darunter Frauen
Spandau	57	11	105	21	111	23	112	14	115	12	115	11	117	11
Stettin	471	-	476	-	472	2	463	3	464	5	448	5	448	5
Straßburg i.E.	820	340	807	335	859	387	859	387	859	387	461	254	461	254
Stuttgart	282	-	306	-	292	-	327	34	333	40	338	43	339	43
Wiesbaden	194	38	168	36	185	43	168	38	169	37	169	37	172	40
Würzburg	-	-	-	-	-	-	-	-	28	-	28	-	110	26
Zwickau	98	-	97	-	125	13	107	14	121	17	117	18	115	18

Tabelle 2: Frauenanteile und ihre prozentuale Zunahme in der kommunalen Wohlfahrtspflege 1910-1915 (aus: APOLANT 1916: 330)

A. Ehrenamtliche Arbeit (45 Großstädte)

	1910 Zahl der Frauen	1913 Zahl der Frauen	Zunahme 1910-13 %	1915 Zahl der Frauen	Zunahme 1910-15 %
Armenpflege	1 697	2 086	23	2 623	55
Waisenpflege	4 645	6 594	42	7 224	56
Deputationen, Kommissionen	58	205	254	253	336
Schulverwaltung	104	238	129	334	221
Schulpflege	-	46	-	62	35
Wohnungspflege	16	47	194	64	300
	6 520	9 216	41	10 560	62

B. Besoldete Arbeit (45 Großstädte)

Armen-, Waisen-, Säuglingspflege	325	478	47	609	87
Arbeitsnachweis	80	130	68	153	91
Polizeipflege	15	23	53	36	140
Wohnungspflege	-	7	-	17	143
Schulpflege	9	44	389	82	811
	429	682	59	897	109

(Aachen, Altona, Augsburg, Barmen, Berlin, Berlin-Schöneberg, Berlin-Wilmersdorf, Bochum, Braunschweig, Bremen, Breslau, Cassel, Charlottenburg, Chemnitz, Cöln, Crefeld, Danzig, Dortmund, Dresden, Düsseldorf, Elberfeld, Erfurt, Essen, Frankfurt a.M., Gelsenkirchen, Halle a.d.S., Hamborn, Hamburg, Hannover, Karlsruhe, Kiel, Königsberg, Leipzig, Magdeburg, Mainz, Mannheim, München, Nürnberg, Plauen, Posen, Saarbrücken, Stettin, Straßburg i.Els., Stuttgart, Wiesbaden)

der Tugenden des Ehrenamts begleitet schien und der Ausbreitung eines "nüchternen" und "entseelten" Geistes Raum geben mußte (vgl. KOEPP 1918: 148-151). Der 1. Weltkrieg hatte diese Konfrontation noch ganz außerordentlich verschärfen müssen. Er brachte zu Beginn im Banne nationaler Begeisterung eine Welle ehrenamtlicher Bereitschaft, Dienste zu leisten, die durch die einrückenden Männer verwaist gelassen werden mußten, oder des Willens, der angeblich ums Oberleben kämpfenden Nation zumindest irgendeine Unterstützung zu geben - aber er brachte ebenso nicht mehr als die gigantische Potenzierung von reiner Gutwilligkeit ohne brauchbare Qualifikation (vgl. WOLF 1919: 19).

"Oft mußten bei Erweiterung der Arbeitsaufgaben die ehrenamtlichen Kräfte durch soziale Berufsarbeiterinnen ersetzt werden, ein Wechsel, bei dem sich nur selten innere Verstimmungen vermeiden ließen. Im Kriege offenbarte sich die Notwendigkeit ehrenamtlicher sozialer Arbeit deutlicher als in Friedenszeiten, aber auch ihre Mängel treten schärfer hervor." (BERNAYS 1916: 389) Solche Mißhelligkeiten konkretisierten sich leicht zu Anwürfen und wahren Schuldzuweisungen. "Die ehrenamtlichen Arbeiterinnen können sich meist des Gedankens nicht erwehren, daß es nun für die Berufsarbeiterinnen leicht sei, auf dem schon gebahnten Wege fortzuschreiten, unbekümmert um die Mühe und Arbeit, die die ersten Schritte auf diesem Wege gekostet haben." (Ebda.) In dieser angespannten Situation wurde die Klärung des Verhältnisses von ehrenamtlicher und beruflicher sozialer Arbeit zu einer zentralen Aufgabe in der Frauenbewegung. Stellvertretend für diese Diskussion sei hier auf einen Beitrag hingewiesen, der diesen Konflikt paradigmatisch aufgriff und ihn zum Ausgangspunkt einer Untersuchung zur "Psychologie der beruflichen und ehrenamtlichen sozialen Arbeit" machte.

Die Autorin dieser Studie, Marie Bernays, war als Soziologin eine der begabtesten Schülerinnen Max Webers und hat durch mehrere empirische Studien über Berufswahl und Berufsschicksal der Arbeiterschaft auf sich aufmerksam gemacht, die zum qualitativ Besten gehören, was die damalige Forschung zu bieten hatte. Gleichzeitig war sie in der Frauenbewegung aktiv und gehörte hier zum eher gemäßigt liberalen Flügel. Aus der skizzierten Kriegssituation heraus notierte sie ein Ausmaß wechselseitiger Mißachtung von Arbeitsart und Arbeitsleistung zwischen beiden Gruppen, der den Ver-

such, sich näher mit deren Motivationsstrukturen zu befassen, lohnend machen mußte. Die "Beweggründe der Arbeit und (die) aus ihnen entstehende Arbeitsgesinnung" (BERNAYS 1916: 391) sah sie als zwangsläufige Ausgangsbasis ihrer Untersuchung, denn auf sie richteten sich die entscheidenden Angriffe und Empfindlichkeiten. Eine offensichtliche "Oberheblichkeit, mit der verwunderlicherweise selbst in den Tätigkeitsberichten modern gesinnter Frauen immer wieder die 'ehrenamtliche Dame' der 'besoldeten Kraft' gegenübergestellt wird" (ebd.), läßt sie auf eine Verteidigungshaltung der Berufsarbeiterinnen schließen. Lediglich der "ehrenamtlichen Dame" werde ein besonderes Maß an Hingebungsfähigkeit und Arbeitstreue zugesprochen und damit ehrenamtliche und berufliche soziale Frauenarbeit in eine direkte Parallele gesetzt. Sie setzt dagegen: "Die für ein tieferes Verständnis des Arbeitsethos unserer Zeit rein 'äußerliche' Tatsache des Bezahlt- oder Nichtbezahltwerdens einer Leistung wurde zum bedeutsamen Maßstab ihres Wertes, der nur durch die innerliche Gesinnung des Arbeitenden selbst und den äußeren Erfolg seines Mühens bestimmt werden sollte." (ebd.). Genau diese Prämisse der "Äußerlichkeit" und Gleichgültigkeit wurde von den Verteidigerinnen des Ehrenamts bestritten und damals kritisch gegen die soziale Berufsarbeit gewendet. Verdienst sei hier die einzige Ursache der Arbeit, die schnell wieder von den Berufsarbeiterinnen verlassen werde, wenn eine Versorgung in der Ehe sich anbiete. Aus dieser aktuellen und sich verschärfenden Konstellation einer wechselseitigen Motivationsverdächtigung heraus ist die Bedeutung der Bernaysschen Arbeit einzuschätzen und aus dieser Situation heraus findet sie auch zu starken Worten einer gezielten Verteidigung der beruflichen Sozialarbeit. Dies besonders dann, wenn aus der augenblicklichen Euphorie einer kriegsbegeisterten Ehrenamtlichkeit heraus, jahrelange Schulungsarbeit der Frauenbewegung aus dem Blick verdrängt zu werden droht. So stellt sie mit Pathos fest: "Das uns von einer Dichterin gezeichnete Bild des jungen Mädchens, das in einsamer Stube unermüdlich sich über ihre Bücher beugt, damit sie dereinst fähig werde, mitzustreiten in dem großen Weltenkampf gegen Bosheit und Feigheit, braucht vor dem Bilde der durch augenblickliche Not aufgerüttelten, augenblicklicher Not tatkräftig begegnenden ehrenamtlichen Arbeiterin nicht zu verblassen. Darum ist es auch nicht angängig, die auf jahrelanger mühsamer und kostspieliger Schulung beruhende soziale Berufsarbeit als ethisch geringer einzuschätzen als die ehrenamtliche Arbeit derer, die sich höchstens auf der ersten Etappe des Weges befinden, den die Berufsarbeiterin hinter sich hat,

meist aber ganz andersartigen Zielen zustreben." (392)

Wäre ihr Beitrag nur eine fulminante Philippika für die berufliche Sozialarbeit, wäre er zwar bemerkenswert als Indiz für das Aufkommen eines deutlichen Berufsbewußtseins in der deutschen Sozialarbeit. Aber M. Bernays wollte darüber hinausgehen und in ihrem Beitrag versuchen, ehrenamtliche und berufliche Sozialarbeit als deutlich voneinander abgegrenzte Bereiche zu unterscheiden, "die, beide gleichnotwendig und gleichwertig in unserem sozialen Leben, aus verschiedenen Motiven hervorgehen, eine verschiedene Arbeitsgesinnung erzeugen und darum mit abweichenden Arbeitsmethoden andersartige Ziele zu erreichen suchen." (393) Die Verschiedenheit der Methoden ehrenamtlicher und beruflicher Sozialarbeit läßt sie eine direkte Parallele zu breiten gesellschaftlich wirksamen Prozessen ziehen: "Die persönliche Erfahrung auf dem einzelnen Arbeitsgebiet verliert an Wert gegenüber dem theoretischen Wissen um die großen sozialen Zusammenhänge, als deren Ergebnis jeder Einzelfall angesehen und behandelt wird. Der Übergang mancher Zweige der sozialen Arbeit aus der ehrenamtlichen in die berufliche Form erscheint daher als Glied des seit Jahrhunderten vor sich gehenden Rationalisierungsprozesses der Menschheit, den mancher unter uns bedauern mag, den aber keiner wird aufhalten können. Das Zurücktreten der Barmherzigkeit hinter die Gerechtigkeit, der Impulsivität hinter die Überlegung, des Gefühls hinter den Verstand, die Wertschätzung von Organisation und Statistik, die größere Straffheit und Sachlichkeit unterscheiden den Menschen des 20. Jahrhunderts von denen früherer Zeiten und machen sich auch in der sozialen Gemeinschaftsarbeit geltend." (393) "Reine Menschlichkeit" sei deswegen nicht weniger nötig als die "gütige Gerechtigkeit der verständnisvollen Berufsarbeiterin" (ebd.). "Die ganz bestimmten Werte aber, die jede dieser beiden Arbeitsformen in unserem sozialen Leben verwirklichen kann, werden um so segensreicher zur Geltung kommen, je besser es gelingt, die Arbeitsphären als 'berufliche' und 'ehrenamtliche' voneinander abzugrenzen." (ebd.) Diese selbstverständlich stark von Weber beeinflußte, gesellschaftstheoretisch legitimierte Verortung beider Arbeitsformen führt sie zu einer eher skeptischen Beurteilung der damals (und auch heute noch) häufig geäußerten Auffassung, ehrenamtliche und berufliche Sozialarbeit sollten sich wechselseitig ergänzen, ohne ihre Arbeitsbereiche voneinander abzuheben. Sie fordert vielmehr: "Nicht miteinander an derselben Arbeitsaufgabe, sondern nebeneinander an verschiedenen Ar-

beitsaufgaben sind beide zu wirken berufen." (394) Ihr Vorschlag einer Abgrenzung will, um irreführende Trennungslinien zu vermeiden, vornehmlich auf praktischen Erfahrungen aufbauen: "Schon heute zeigt es sich, daß die ehrenamtliche Arbeit vorwiegend auf Gebieten wirksam ist, wo es sich um Einzelfälle der Fürsorgetätigkeit verschiedenster Art handelt, die sich relativ leicht aus dem Gesamtorganismus des Volkslebens herauslösen lassen, daß sie aber, dem System nach, häufig dort versagt, wo stetig fortlaufende Arbeit geleistet werden muß oder wo die Zusammenhänge des Einzelfalls mit dem Ganzen enger und zugleich undurchsichtiger sind. Zu der ersten Gruppe würden daher neben den mehr mit sozialem Geiste zu erfüllenden, im engeren Sinne 'caritativen' Aufgaben alle Einzelfürsorge für Arme, Kranke, Gefährdete und Gefallene zu rechnen sei, das breite Gebiet der Jugendfürsorge, der Vormundschaften, der Armen- und Waisenpflege, soweit es sich dabei nicht um die Leitung von Organisationen, sondern um die Fürsorge für Einzelmenschen handelt. In die zweite Gruppe gehören alle Maßnahmen organisatorischer und 'unpersönlicher' Natur, die sich im festgefügten Rahmen maßgebender Bestimmungen vollziehen, die den Einzelfall in eine lange Reihe gleicher Fälle einreihen und nach diesen beurteilen. Die Prävention der sozialen Schäden ist das vornehmste Ziel der zweiten, die Repression das der ersten Gruppe." (395)

Dieses deutliche Insistieren auf einer strikten Arbeitsteilung mit spezifischen Verantwortlichkeiten und Kompetenzen würde, für sich genommen, noch nicht zu der Ausführlichkeit berechtigen, mit der M. Bernays Anregungen hier nachgezeichnet worden sind. Der Grund dafür wäre eher in der "immanenten Logik" solcher Ausführungen zu suchen. Diese spiegeln zuerst einmal am Exempel der Sozialberufe die sich intensivierende Ablösung der Funktion symbolischer Repräsentanz von Frauen durch die in steigendem Maße erfolgreich durchgesetzte Berufsorientierung der Frau von seiten der bürgerlichen Frauenbewegungen wider. Darüber hinaus verlagern aber die Bernaysschen Aussagen die Rationalisierungsproblematik nun ganz im Sinne Webers auf die qualitativ neue Ebene der Gesellschaftsentwicklung, in der ehrenamtliche Arbeit nicht mehr nur als kostenneutrale Reserve zur Korrektur oder Ergänzung der Arbeit staatlicher Institutionen gesehen wird, auf deren inhaltliche Definition aber mit gutem Grund verzichtet werden konnte, da sich ihre Qualität gerade durch vollkommene Offenheit der Aufgabenbestimmung auszeichnete. Vielmehr gilt jetzt gerade das genaue Gegenteil: die Durch-

dringung ehrenamtlicher wie beruflicher Sozialarbeit mit "rationalem Amtsgeist" bedeutet erst einmal präzise Funktionsbestimmung ihrer jeweiligen Reichweite bzw. eine gezielte Entmischung von bis dahin bewußt diffus gehaltenen Funktionsbereichen. Gesamtgesellschaftliche Relevanz gewinnt aber diese Legitimation von hochgradiger Arbeitsteilung erst dadurch, daß beide Arbeitsbereiche einem Prinzip komplementärer, wechselseitiger Entlastung unterworfen sind. Daß in ehrenamtlicher Zuständigkeit mit Milde, Sensibilität für konkrete Einzelfälle und praktischem Zugreifen genau so wie mit der Einzelfälle generalisierenden Sachlichkeit und Gerechtigkeit in berufsamtlicher Verantwortlichkeit gerechnet werden kann und darf - gerade diese Dimension einer unbedingten Verbindlichkeit und Berechenbarkeit wird hier zum Zeichen eines, alle Gesellschaftsglieder immer weiter durchdringenden Rationalisierungsprozesse erhoben, der Erwartungen von Personal wie Klientel modelliert und deren Beziehungen damit entemotionalisiert und kontrolliert halten kann. Einer solchen Sichtweise muß allerdings das Problem der Frauenbewegung, gerade eine "wesensmäßige Sendung" der Frau als für die Erfüllung ehrenamtlicher wie beruflicher Positionen der Sozialarbeit entscheidend anzusehen, zumindest zweitrangig, wenn nicht sogar gleichgültig werden. Denn wo innerhalb dieser Funktionszuweisung von ehrenamtlicher und beruflicher Sozialarbeit noch spezifisch weibliche Werte dominant zum Tragen kommen könnten, läßt sich schon deswegen nicht mehr problemlos benennen, weil ja gerade die breite Verberuflichung der Frau und der damit gewonnene Übergang zur Anwendung wissenschaftlich-rationaler Verfahren als qualitativ neue und irreversible Stufe eingeschätzt worden waren. Die Umsetzung weiblicher Werte ausschließlich durch ehrenamtliche Sozialarbeit realisiert zu sehen, ist daher also nicht mehr möglich - vor den Funktionserfordernissen des gesamtgesellschaftlichen Rationalisierungsprozesses zählen solche "existentiellen" Wissensbestände nur noch, wenn sie sich der Logik dieser Entwicklung einpassen.

Inwieweit diese Überlegungen und namentlich ihre theoretischen Implikationen sich überhaupt zur empirischen Erfassung gesellschaftlicher Prozesse damals eignen, bleibt sicherlich fraglich, ist aber hier nicht entscheidend. Interessant sind diese Ausführungen vor allem, weil sie selbst beredten Ausdruck von einem geradezu omnipotent anmutenden Organisationspathos, einer Faszination mit differenzierter und kontrollintensiver bürokratischer Herrschaft geben, in deren Sog auch die Verberuflichung

sozialer Arbeit dem Ehrenamt keine Existenzberechtigung mehr zu lassen schien. In den Bernaysschen Thesen wird der ehrenamtlichen Sozialarbeit noch ein gewisser Funktionsraum zugestanden und damit wurde auch gleichzeitig demonstriert, daß das Sinnvolle ehrenamtlicher Arbeit gerade darin läge, daß sie in ihrer eigenen Form selbst rational ist, weil diese die gesellschaftliche Rationalisierung besser durchsetzen hilft. Dieser Versuch, ehrenamtliche und berufliche soziale Arbeit als wechselseitig sinnvoll aufeinander zu beziehen, steht aber ziemlich isoliert da - in aller Regel werden beide Arbeitsbereiche nun immer häufiger als mehr oder minder konfliktträchtig charakterisiert und ihr wechselseitiges Spannungsverhältnis gerät zum zentralen Problem der Diskussionen um das Ehrenamt. Gerade die Debatten in der Weimarer Republik, denen nun einige Aufmerksamkeit zu schenken ist, zeigen darüber hinaus, daß der Topos der Rationalisierung nicht aus den Auseinandersetzungen um ehrenamtliche soziale Arbeit zu verbannen war.

5. Strukturkrise des sozialen Ehrenamts und sozialpolitische Rationalisierungseuphorie - Zur Situation in der Weimarer Republik

In wie starkem Maße sich bereits, über solche Ideologisierungen beruflicher Sozialarbeit hinaus, ehrenamtliche und berufliche Sozialarbeit nach dem 1. Weltkrieg immer deutlicher in einem Konfliktverhältnis gegenüberzustehen begannen, erhellte besonders deutlich der einzige Versuch einer breiter angelegten empirischen Erfassung der Tendenzen und Determinanten ehrenamtlicher sozialer Arbeit in der Weimarer Republik. Daß diese Untersuchung, die von 1928 bis 1931 vom Frankfurter Sozialbeamten und späteren Magdeburger Stadtdirektor Dr. Niemeyer unternommen wurde, nur als Versuch bezeichnet werden kann, liegt vor allem an den Grenzen der Aussagekraft ihrer Ergebnisse, die vor ihrer Vorstellung benannt werden sollten. Zuerst einmal blieb ihre zentrale Datenbasis die Auswertung von Informationen, die in verschiedenen statistischen Abteilungen der Sozialverwaltung gesammelt worden waren und daher notwendigerweise in diesem Zusammenhang interessante Problemstellungen aussparten. Niemeyers Absicht war es durchaus, über ein elementares Datengerüst hinausgehende Fragen zu erheben - aber, in seinen Worten: "Ein Rundschreiben, das an sämtliche Städte über 50 000 Einwohner und einige andere verschickt wurde, enthielt Fragen nach

der Organisation, dem Umfang und der Struktur der ehrenamtlichen Mitarbeit innerhalb der Wohlfahrtspflege. Leider antwortete nur ein Teil der Städte, andere verhielten sich ablehnend oder verwiesen auf den Deutschen Städtetag." (NIEMEYER 1930a: 306)

Über den genauen Inhalt, die Differenzierung der Fragen und die Schwerpunkte der "Verweigerung" ist auch in den veröffentlichten Berichten keine detailliertere Angabe gemacht, wenn auch klar ist, daß es sich bei den berichteten Ergebnissen nur um eine Auswahl handelte. Eine weitere wichtige Einschränkung ihrer Aussagekraft ist die Tatsache, daß sich aufgrund der ausschließlich berücksichtigten Informationsbasis zwangsläufig eine ausschließliche Ausrichtung auf die öffentliche Fürsorge ergeben mußte - wie bereits oben in den verschiedenen empirischen Studien zum Ehrenamt vor dem 1. Weltkrieg mußte damit das fluktuierende Feld ehrenamtlicher Arbeit in der freien Wohlfahrtspflege unbeachtet gelassen werden. Zwar zeigten die Ergebnisse der Untersuchung auch, daß faktisch die allermeisten Vorschläge für Kooptationen ehrenamtlicher Mitarbeiter in die Positionen des(r) Pflegers(in), Fürsorgers(in) usf. von den einzelnen Wohlfahrtsverbänden ausgingen, also auch insoweit eine dichte personale Verzahnung bzw. Überlappung freier und öffentlicher Wohlfahrtspflege gang und gäbe war. Trotzdem sind aber zur ehrenamtlichen Arbeit mehr als nur die administrativen Kooptationen zu rechnen und insoweit bleibt hier eine in ihren Dimensionen schwer abzuschätzende quantitative Unsicherheitszone. Schließlich und endlich gab es immer noch erhebliche Unterschiede in den einzelnen Gemeinden hinsichtlich des Aufgabenkreises und der Befugnisse ehrenamtlich Tätiger, so daß ohne nähere Kenntnis dieser Tätigkeitsgebiete ein Städtevergleich kaum möglich war (vgl. NIEMEYER 1930a: 306; NIEMEYER 1930b). Solche Differenzen sind auch für manche irritierende Leerstellen in den folgenden Daten verantwortlich.

Diese Einschränkungen in Rechnung gestellt, bleiben vor allem drei Aspekte beachtenswert, zu denen die Ergebnisse der Niemeyerschen Untersuchung aufschlußreiche Informationen liefern konnten. Demonstriert am zugegebenermaßen eindimensionalen Indikator der Berufszugehörigkeit der ehrenamtlichen Mitarbeiter, geben die Ergebnisse zuerst einmal Hinweise auf längerfristige Wandlungsprozesse innerhalb der Sozialstruktur der deutschen Gesellschaft. Um auch gerade diese Prozeßhaftigkeit deutlich machen zu können,

seien hier in Tab. 4 die insgesamt differenzierteren und vor allem chronologisch länger zurückreichenden Resultate einer regionalen Vorstudie Niemeyers für Frankfurt a.M. wiedergegeben, die aber auch überregional gültige Tendenzen gut zum Ausdruck zu bringen scheinen. Bemerkenswert ist hier vor allem der deutliche prozentuale Anstieg des Arbeiteranteils an ehrenamtlicher Arbeit nach dem 1. Weltkrieg wie auch, in Übereinstimmung mit ihrem gesamtgesellschaftlichen Bedeutungszuwachs, eine merkliche Zunahme an Angestellten. Dem steht ein relativer Rückgang der freien, selbständigen und akademischen Berufe an der ehrenamtlichen Arbeit gegenüber, worauf gleich noch zurückzukommen sein wird. Beamte, allerdings ausgenommen die Gruppe der Lehrer, steigern ihren Anteil am sozialen Ehrenamt; so in der Gruppe der Reichs- und Staatsbeamten, während der Anteil kommunaler Beamten relativ konstant bleibt. Wenig überraschende Tendenzen enthüllen die Daten zum zweiten Aspekt, der Beteiligung von Frauen an der ehrenamtlichen Arbeit - aus der Tab. 3 ist nun ein städteübergreifender Vergleich des Frauenanteils im Jahre 1929 zu ersehen. Seine ständige Vermehrung geht auch aus den vorher mitgeteilten Daten aus Frankfurt hervor - die zum Teil deutlichen Unterschiede im Städtevergleich (z.B. Braunschweig zu Lübeck) weisen noch einmal auf die ganz spezifischen historischen Entwicklungen des örtlichen Armenwesens hin, die bereits oben bei der Kommentierung der Daten vor dem 1. Weltkrieg für die unterschiedliche Beteiligung von Frauen verantwortlich gemacht werden konnten. Der dritte Aspekt endlich betraf die Tätigkeitsdauer der ehrenamtlichen Mitarbeiter (s. Tab. 5) - die in ihr abgebildete Tatsache eines außerordentlich schnellen Wechsels innerhalb der ehrenamtlichen Mitarbeiter weist auf Prozesse hin, die die Entwicklungsmöglichkeiten des sozialen Ehrenamts in dieser Zeit entscheidend beeinflußt haben. Daß die Hauptmasse ehrenamtlicher Mitarbeiter erst nach 1918 gewonnen werden konnte, ist mehr als nur ein "Generationenwechsel" - sie läßt sich daraus erklären, "daß durch das ständige Wachsen sowohl des Aufgabenkreises als der Zahl der Pfleglinge, viele der alten verdienten Mitarbeiter ausgeschieden sind, da sie sich der aufreibenden Arbeit nicht mehr gewachsen fühlten oder selbst durch die eintretende Geldentwertung in Bedürftigkeit geraten sind" (NIEMEYER 1928: 100).

Aufreibend aber war die Arbeit vor allem durch das Auftreten neuer Hilfebedürftiger wie der Sozialrentner, Kleinrentner, der Wohlfahrtserwerbslosen und natürlich der Kriegsopfer, die die Kapazitäten der Wohlfahrtspflege

Tabelle 3: Anteil der Frauen in der ehrenamtlichen Mitarbeit usw. (aus: NIEMEYER 1930a: 312)

Lfd. Nr.	Stadt	Gesamtzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter	darunter Frauen absolut	darunter Frauen in %	Lfd. Nr.	Stadt	Gesamtzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter	darunter Frauen absolut	darunter Frauen in %
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Berlin	-	-	-	15	Erfurt	298	17	5,7
2	Hamburg	2 489	421	17	16	Lübeck	264	135	51,1
3	München	1 433	503	35,1	17	Gleiwitz	144	22	15,3
4	Dresden	913	109	11,9	18	Freiburg i. Br.	118	13	11,0
5	Breslau	3 089	338	10,9	19	Bonn	228	90	39,5
6	Leipzig	2 950	563	19,1	20	Heidelberg	33	9	27,3
7	Frankfurt a.M.	2 555	540	21,1	21	Wesermünde	52	11	21,2
8	Dortmund	1 031	215	20,9	22	Dessau	106	45	42,5
9	Stuttgart	339	73	21,5	23	Potsdam	236	29	12,3
10	Gelsenkirchen-Buer	614	286	46,6	24	Trier	101	46	45,5
11	Magdeburg	777	(?)	-	25	Wandsbek	84	15	17,9
12	Mannheim	701	167	23,8	26	Worms	95	12	12,6
13	Augsburg	357	87	24,4	27	Guben	128	22	17,2
14	Braunschweig	348	6	1,7	28	Pforzheim	120	11	9,2

Tabelle 4: Berufe der ehrenamtlichen Mitarbeiter (aus: NIEMEYER 1928: 101-102)

	1883		1918							1928						
					Frauen							Frauen				
	Männer	v.H.	Männer	v.H.	Ehefr.	selbst.	v.H.	insges.	v.H.	Männer	v.H.	Ehefr.	selbst.	v.H.	insges.	v.H.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
I. AKADEMISCHE BERUFE	12	3,9	17	1,8	4	-	2,9	21	1,9	13	0,7	25	-	5,4	38	1,7
darunter																
Ärzte	2		-		2	-		2		-		10	-		10	
Geistliche	2		2		-	-		2		6		3	-		9	
Rechtsanwälte	3		-		-	-		-		-		2	-		2	
Studienräte	-		3		-	-		3		5		2	-		7	
Apotheker	5		8		1	-		9		1		-	-		1	
Professoren	-		1		-	-		1		-		6	-		6	
II. FREIE BERUFE	113	34,5	322	33,5	23	-	16,4	345	31,3	339	19,0	84	6	19,3	429	19,1
darunter																
selbst.Kaufleute	71		173		16	-		189		88		25	3		116	
Vertreter, Reisende	-		4		-	-		4		23		4	-		27	
Hotel- u. Gasthausbesitzer	7		22		1	-		23		21		1	-		22	
Druckereibesitzer	4		5		-	-		5		9		5	-		14	
Händler	2		38		-	-		38		59		9	2		70	
Fabrikanten	3		19		-	-		19		29		7	-		36	
Direktoren, Prokuristen	1		8		3	-		11		20		11	-		31	
Künstler	3		2		-	-		2		4		2	1		7	
Architekten	2		12		-	-		12		18		1	-		19	
Ingenieure	-		7		-	-		7		24		6	-		30	
Drogisten	-		4		-	-		4		9		-	-		9	

noch
Tabelle 4: Berufe der ehrenamtlichen Mitarbeiter (aus: NIEMEYER 1928: 101-102)

	1883		1918							1928						
					Frauen							Frauen				
	Männer	v.H.	Männer	v.H.	Ehefr.	selbst.	v.H.	insges.	v.H.	Männer	v.H.	Ehefr.	selbst.	v.H.	insges.	v.H.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
III. BEAMTE, LEHRER[a)]	36	11,8	146	15,1	18	8	18,6	172	15,6	363	20,4	79	32	23,9	474	21,1
darunter																
Gemeindebeamte	6		49		5	-		54		103		20	5		128	
Post- u. Telegraph.-Beamte	1		2		3	-		5		45		11	3		59	
Eisenbahnbeamte	-		4		2	-		6		28		8	-		36	
Justizbeamte	-		1		-	-		1		18		1	-		19	
Finanzbeamte	-		-		-	-		-		5		1	-		6	
Polizei-u.Militärbeamte	-		-		-	-		-		9		5	-		14	
Krankenkassenbeamte	-		4		1	-		5		14		2	-		16	
Volksschullehrer	24		57		6	7		70		51		8	10		69	
Rektoren	4		1		-	-		1		3		2	-		5	
Mittelschullehr.	-		-		-	-		-		8		-	-		8	
Fachschullehrer	-		1		-	-		1		7		1	-			
Dipl.-Handelsl.	-		-		-	-		-		4		1	-		5	
Gewerkschaftsbeamte	-		8		1	-		9		25		4	2		31	
sozial Tätige	-		2		-	-		2		14		5	-		19	
IV. LANDWIRTE	22	7,2	38	3,9	-	-	-	38	3,4	21	1,2	1	-	0,0	22	1,0

a) Da im Original eine Zahlenreihe ohne Berufsgruppe gedruckt ist, wurde diese hier weggelassen. Um auf die entsprechenden Gesamtzahlen zu kommen, sind zu ergänzen: in Sp. 7: 1; Sp. 9: 1; Sp. 11: 2; Sp. 16: 14 Personen

noch

Tabelle 4: Berufe der ehrenamtlichen Mitarbeiter (aus: NIEMEYER 1928: 101-102)

	1883		1918							1928						
					Frauen							Frauen				
	Männer	v.H.	Männer	v.H.	Ehefr.	selbst.	v.H.	insges.	v.H.	Männer	v.H.	Ehefr.	selbst.	v.H.	insges.	v.H.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
V. SELBSTÄNDIGE HANDWERKER	92	29,7	242	25,1	14	-	10,0	256	23,2	349	19,6	22	8	6,5	379	16,9
darunter																
Bäckermeister	-		33		3	-		36		44		1	-		45	
Buchbindermeist.	-		5		1	-		6		7		-	-		7	
Glasermeister	4		10		1	-		11		12		-	-		12	
Dachdeckermeist.	5		3		-	-		3		6		-	-		6	
Maler-u.Weißbindermeister	4		26		2	-		28		21		1	-		22	
Metzgermeister	-		26		-	-		26		47		3	-		50	
Schlossermeister	16		12		1	-		13		26		2	-		28	
Schornsteinfegermeister	2		17		-	-		17		6		1	-		7	
Schneidermeister	2		9		1	-		10		29		-	7		36	
Schuhmachermeist.	3		8		-	-		8		18		2	-		20	
Schreinermeister	14		13		-	-		13		19		4	-		23	
Spenglermeister	8		19		2	-		21		22		2	-		24	
Tapezierermeist.	4		8		1	-		9		9		2	1		12	
Werk-u.Maschinenmeister	-		7		-	-		8		44		1	-		45	
VI. ANGESTELLTE	2	0,1	129	13,4	5	1	4,2	135	12,2	406	22,8	46	16	13,2	468	20,9
darunter																
Kaufm.Angest.	-		117		5	1		123		360		45	15		420	
Städt.Angest.	-		1		-	-		1		25		1	-		26	
Techniker	-		8		-	-		8		18		-	-		18	
Heilgehilfen u.ä.	2		3		-	-		3		4		-	1		5	

noch
Tabelle 4: Berufe der ehrenamtlichen Mitarbeiter (aus: NIEMEYER 1928: 101-102)

	1883		1918							1928						
						Frauen							Frauen			
	Männer	v.H.	Männer	v.H.	Ehefr.	selbst.	v.H.	insges.	v.H.	Männer	v.H.	Ehefr.	selbst.	v.H.	insges.	v.H.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
VII. ARBEITER	15	4,9	22	2,3	5	-	3,6	27	2,4	252	14,2	55	-	12,2	307	13,7
darunter aus dem Metallgewerbe:																
Schlosser	-		-		-	-		-		22		6	-		28	
Dreher	4		1		-	-		-		14		4	-		18	
Mechaniker	2		5		1	-		6		25		8	-		33	
sonstige	1		3		-	-		3		22		2	-		24	
Holzgewerbe	1		-		-	-		-		19		2	-		21	
Baugewerbe	2		-		-	-		-		11		3	-		14	
Nahrungsmittelgewerbe	-		-		-	-		-		15		1	-		16	
Bekleidungsgew.	-		2		-	-		2		15		5	-		20	
graphischen G.	-		1		2	-		3		36		8	-		44	
Verkehrsgewerbe	-		-		-	-		-		3		-	-		3	
Städt.Arbeiter	-		3		1	-		4		27		4	-		31	
sonst.Arbeiter	4		7		1	-		8		42		12	-			
VIII. HÄUSLICHE DIENSTE	-		5	0,5	-	-	-	5	0,5	5	0,3	-	-	-	5	0,2
Hausmeister	-		5	-	-	-	-	5		5		-	-	-	5	
IX. OHNE BERUF oder BERUFSANGABE	18	5,9	42	4,4	1	62	44,3	105	0,5	32	1,8	1	89	19,5	122	5,4
Rentier, Privatier	17		40		1	4		45		19		1	14		34	
ohne Berufsang.	1		2		-	58		60		13		-	75		88	
	310	100	963	100	70	71	100	1104	100	1780	100	313	151	100	2244	100

Tabelle 5: Tätigkeitsdauer der ehrenamtlichen Mitarbeiter (aus: NIEMEYER 1930a: 310)[f)]

Lfd. Nr.	Stadt	I. Amtsdauer unter 10 Jahren		II. von 10 - 24 Jahren		Anteil der Gr.II a.d.Gesamtheit in %	III. 25 Jahre u. darüber		Anteil der Gr.III a.d.Gesamtheit in %	Gesamtzahl
		insgesamt	darunter Frauen	insgesamt	darunter Frauen		insgesamt	darunter Frauen		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Berlin[a)]	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Hamburg[b)]	2 100	?	389	-	-	-	-	-	2 489
3	München	1 267	448	155	54	10,82	11	1	0,77	1 433
4	Dresden	455	101	312	8	34,17	49	-	5,37	913
5	Leipzig	-	-	-	-	-	18	-	0,61	2 950
6	Breslau[c)]	-	-	-	-	-	41	-	1,33	3 089
7	Frankfurt/M.[d)]	1 973	431	241	27	-	30	2	-	-
8	Dortmund	834	155	164	9	15,91	33	1	3,20	1 031
9	Stuttgart	183	55	124	18	36,58	32	-	9,44	339
10	Magdeburg[e)]	777	-	-	-	-	-	-	-	777
11	Mannheim	554	132	120	30	17,12	27	5	3,85	701
12	Augsburg	357	87	-	-	-	-	-	-	357

a) Für die Berliner Bezirksämter liegen hierüber keine Zahlen vor.
b) 2 100 Mitarbeiter sind erst seit 1920 tätig, der Rest früher. Vgl. A. Dohrmann: Statistisches über die ehrenamtlichen Mitarbeiter des Wohlfahrtsamtes, Jugend- und Volkswohl, Hamburg IV, 4/5 1927, S. 74 ff.
c) Andere Angaben konnten von Breslau nicht gegeben werden (nur über 25 Jahre).
d) Vgl. NIEMEYER 1928
e) Magdeburg hat nur die Gesamtzahl der ehrenamtlichen Mitarbeiter angegeben.
f) ohne Gelsenkirchen-Buer

noch
Tabelle 5: Tätigkeitsdauer der ehrenamtlichen Mitarbeiter (aus: NIEMEYER 1930a: 310)

Lfd. Nr.	Stadt	I. Amtsdauer unter 10 Jahren		II. von 10 - 24 Jahren			III. 25 Jahre u. darüber			Gesamtzahl
		insgesamt	darunter Frauen	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Gr.II a.d.Gesamtheit in %	insgesamt	darunter Frauen	Anteil der Gr.III a.d.Gesamtheit in %	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
13	Braunschweig	304	6	35	-	10,08	9	-	2,59	348
14	Erfurt	199	12	87	5	29,19	12	-	4,03	298
15	Gleiwitz	104	13	36	9	25	4	-	2,78	144
16	Freiburg	-	-	-	-	-	-	-	-	118
17	Bonn	152	61	59	20	25,88	17	9	7,46	228
18	Heidelberg	16	4	17	5	51,52	-	-	-	33
19	Wesermünde	37	11	14	-	26,92	-	-	-	52
20	Dessau	89	39	15	4	14,15	2	2	1,89	106
21	Potsdam	-	-	-	-	-	25	-	10,59	236
22	Worms	54	12	25	-	26,32	5	-	52,63	95
23	Guben	96	22	6	-	4,69	4	-	31,25	128
24	Trier	54	22	34	18	33,66	11	5	10,89	101
25	Halle[a)]	252	-	130	-	30,70	41	-	9,70	423

a) Die Angaben für Halle sind dem Sonderabdruck aus den Verwaltungsberichten der Stadt Halle für das Rechnungsjahr 1928, S. 15, entnommen.

in vorher ungeahnter Weise belasteten und dadurch jeden Versuch einer individualisierten Helfensweise unmöglich machen mußten. Der Rückzug bewährter ehrenamtlicher Helfer wurde aber noch entscheidend beschleunigt durch die sozialen Wirkungen der Inflationszeit - Helfer wurden nun plötzlich selbst zu potentiellen oder aktuellen Klienten und die bereits erwähnte Verringerung der freien Berufe und der selbständigen Handwerker in der ehrenamtlichen Arbeit dürfte in diesem Prozeß eine wesentliche Ursache gehabt haben.

Akuter Helfermangel und eine tiefe Motivationskrise ehrenamtlicher Arbeit prägen daher in den zwanziger Jahren alle Diskussionen über die Zukunft dieser Helfenstätigkeit. Annemarie Fraenkel hat die Situation unmißverständlich auf den Begriff gebracht und dazu noch auf weitere sozioökonomische Ursachen für ein zunehmendes Desinteresse am Ehrenamt aufmerksam gemacht. "Es stehen heute, begreiflicherweise, zwingende wirtschaftliche Hemmnisse der ehrenamtlichen Arbeit entgegen. Die Berufstätigkeit beansprucht die Kräfte von Männern und Frauen so stark, daß nur ganz wenige es sich noch leisten können, ehrenamtliche Pflichten zu übernehmen. Es gibt aber außer diesen wirtschaftlichen Gründen noch eine Reihe psychologischer Momente, die m.E. noch viel stärker in Rechnung zu stellen sind, wenn wir nach den Ursachen des Helfermangels fragen.
Die Aufgaben, die dem ehrenamtlichen Helfer heute gestellt sind, sind z.T. wesentlich schwieriger als früher. Vor allem aber ist die Gesamthaltung, die heute von dem sozial arbeitenden Menschen gegenüber den Fürsorgebedürftigen verlangt wird, eine andere als die früherer Zeiten. Mit der patriarchalischen, bevormundenden Einstellung alten Stils können und dürfen wir heute nicht mehr Fürsorge treiben. Es wird von uns verlangt, ganz gleich ob unsere letzten Motive zum Helfen christlichen, humanitären oder sozialistischen Ursprungs sind, daß wir in ein durchaus kameradschaftliches, brüderliches oder schwesterliches Verhältnis zu den Hilfsbedürftigen kommen. Darum müssen heute, zum Teil wenigstens, die Kräfte versagen, die früher die wichtigsten Träger der ehrenamtlichen Arbeit waren.
Die Not der Inflationszeit, die besondere Not des verarmten Mittelstandes, und nicht zuletzt auch politische Enttäuschungen haben eine Gesamtstimmung der Mutlosigkeit und Verbitterung geschaffen, die eine innere Umstellung zur sozialen Arbeit noch erschwert. Nicht zu unterschätzen ist auch der Eindruck von einem Zuviel an Wohlfahrtspflege, den manche Außen-

stehende - und, wie wir wissen, nicht immer ganz zu Unrecht - haben; unsere heutige Wohlfahrtspflege ist eben trotz aller guten Absichten sehr oft noch nicht 'Hilfe zur Selbsthilfe'." (FRAENKEL 1927: 1).

Wenn aber die Diskussion in der Sozialarbeit auch in der Diagnose einer Krise des Ehrenamts übereinstimmte, so unterschieden sich die Reaktionen und vor allem die konkreten Vorschläge, wie diese Situation zu ändern sei. Die gerade zitierte Autorin z.B. setzte nun ganz auf "unermüdliches Suchen, ganz persönliches Werben. Am besten ist es, wenn wir gleich bei der ersten Aufforderung zur Mitarbeit eine ganz bestimmte Aufgabe mitbringen, dem Helfer oder der Helferin die Fürsorge für ein ganz bestimmtes Kind oder für eine Familie auf die Seele binden. Bewährt sich die so gewonnene Hilfskraft und hat sie Freude an der Arbeit, so wird es oft nicht schwer sein, durch sie weitere Kräfte zu finden. So erweitert sich der Kreis ganz allmählich. Ein derartiges schrittweises Suchen ist wohl mühsamer, aber zuverlässiger als alle Werbeveranstaltungen und Aufklärungsvorträge." (FRAENKEL 1927: 1). Solche Haltung ging oft einher mit ersten Anzeichen einer noch recht zurückhaltend artikulierten professionellen Selbstkritik, die niemals den Anspruch auf dezidierte fachkundige Leitung aus der Hand gibt, aber nun doch zu Konzessionen im Leitungsstil und den alltäglichen Umgangsformen bereit ist (vgl. FRAENKEL 1927: 1-2; s. auch HEPP 1930). Andere setzen nun desto mehr auf die professionellen Definitionen und Arbeitszusammenhänge, die sie als einziges Moment der Kontinuität in einer zunehmend unsicher und unberechenbar gewordenen sozialpolitischen Umwelt begreifen (z.B. ELLERN 1929). Eine zweite Konfliktfront entwickelte sich bald und mit den Jahren noch in zunehmendem Maße zwischen öffentlicher und freier Wohlfahrtspflege. Je überbeanspruchter die öffentliche Wohlfahrtspflege schien und je unfähiger sie sich zeigte, mit der kritischen Situation fertig zu werden, desto prägnanter versuchten sich Vertreter der freien Verbände als Hort einer wirklich eigenmotivierten und ehrenamtlichen sozialen Arbeit darzustellen, in dem noch Werte wie die persönliche Note der Arbeit, die Freiwilligkeit der Leistungen, die "Innerlichkeit der Triebkräfte" usw. hochgehalten würden und in dem daher keine ernsthafte Krise des Ehrenamts zu beklagen sei (z.B. WIESEN 1930; DEPUHL 1932). Dem wurde dann aus der öffentlichen Wohlfahrtspflege recht realistisch entgegengehalten: "Denken wir aber einmal in dem Büro etwa eines kirchlichen Wohlfahrtsamtes oder eines Vereinssekretariats (bezeichnend schon die Namen!)

zwischen den Aktenschränken und Schreibtischen und angesichts des Stabs geschulter Fürsorgerinnen, die dort tätig sind, einen Augenblick an jene eben genannten Merkmale: persönliche Note, Freiwilligkeit, Innerlichkeit usw., dann können wir uns das nicht immer zusammenreimen. Und sehen wir erst einmal auf die starke Durchorganisierung der freien Wohlfahrtspflege in örtlichen Verbänden, Landesverbänden und schließlich in den sogenannten Spitzenorganisationen, so mutet uns das manchmal wie eine Riesenvertrustung an; ein enormer Apparat, dessen Schaltwerk nur wenige Sachkundige kennen und zu bedienen vermögen. Und wir fragen uns, ob wir vielleicht von einer 'freien Wohlfahrtspflege' nur mit demselben inneren Zweifel sprechen dürfen, wie wir heute angesichts der unheimlichen Zusammenballung der Industrie- und Finanzwelt von der 'freien Wirtschaft' reden. Ganz ähnlich berührt uns das oft abstoßend hervortretende Bestreben dieser großen Verbände nach Einfluß und äußerer Geltung, der Machtwille, der in seinen Mitteln oft durchaus nicht wählerischer ist, als irgendeine politische Partei." (FRAENKEL 1927: 2).

Ein solcher Schlagabtausch offenbarte die widersprüchlichen Situationen eines sich immer weiter entwickelnden Prozesses der Verfestigung und Bürokratisierung kommunaler sozialer Dienste, der öffentliche wie freie Wohlfahrtspflege gleichermaßen prägte, aber mit ganz unterschiedlichen ideologischen Reservationen zu rechnen hatte, die aus dem je verschiedenen historischen Erbe dieser Organisationsformen des Helfens herrührten. In der Zeit einer relativen ökonomischen Stabilisierung, wie sie sich zwischen Inflation und der Weltwirtschaftskrise zeigte, konnte dieser Konflikt gleichsam in der Schwebe gehalten werden, zumal ja im sozialpolitischen Alltag und in Kooperationsstrukturen wie der "Zentralarbeitsgemeinschaft" beide kontinuierlich miteinander zusammenarbeiteten. Dies änderte sich erst dann grundlegend, als die Wirkungen der sozioökonomischen Krise, die nach 1928 immer weitere Gesellschaftsschichten ins Elend stürzte, die öffentliche Wohlfahrtspflege unter den stärksten Legimationsdruck seit ihrer Etablierung setzten. Nun wurde der Zwang zum Sparen zum absolut vorrangigen Verhaltensprinzip staatlicher Instanzen erklärt - und dies in einer Situation, wo gerade Leistungen der öffentlichen Wohlfahrtspflege dringender gebraucht wurden denn je. Diese ganz offensichtliche Schwächung der öffentlichen Wohlfahrtspflege mußte die freie Wohlfahrtspflege in genau dem Maße ideologisch stärken, wie der Glaube schwand,

der gegenwärtige Staat könne noch zur Linderung der Not aktiv eingreifen, und sich die Überzeugung zu verbreiten schien, die Grenzen der Möglichkeit von Sozialpolitik überhaupt seien erreicht. Dieser damit implizit bewirkte Reideologisierungsschub für die freie Wohlfahrtspflege machte sich, besonders in den beginnenden dreißiger Jahren, nicht allein durch offizielle und offiziöse Selbsteinschätzungen bemerkbar, die an Omnipotenzphantasien nichts zu wünschen übrig ließen (z.B. MARX 1932: bes. 388) - vor allem wurde von ihren führenden Vertretern die Vorstellung einer "Wohlfahrtswerbung" propagiert, die damit zu einem der meistdiskutierten Konzepte in der Sozialpolitik dieser Jahre avancierte.

Unter Wohlfahrtswerbung verstand man, ganz allgemein gesprochen, die planmäßige Anwendung von Mitteln, um massenhaft Menschen zur Verinnerlichung von Zielen der Wohlfahrtspflege zu bringen - konkret sollte sich diese Internalisierung dann im Verhalten, d.h. in Spenden und/oder ehrenamtlicher Arbeit niederschlagen. Auf die Bereitschaft zu solchen Aktionen sollte in Krisenzeiten nicht länger gleichsam ziellos gewartet werden - mit dem Ergebnis, enttäuscht ihr Ausbleiben zur Kenntnis nehmen zu müssen. Vielmehr sollte diese Bereitschaft systematisch und wissenschaftlich geweckt und dann, soweit irgendmöglich, stabilisiert und in konkretes Handeln umgesetzt werden; diese Strategie sollte sich damit also auch bewußt von einem "voluntaristischen" individuellen Werben, wie es oben noch vertreten wurde, absetzen. "Heute kann der verarmte Staat, trotz Anerkennung des schwer erkämpften sozialpolitischen Prinzips, daß jeder einen Anspruch auf Unterstützung hat, uns nicht mehr der Verantwortung und der Sorge um die Not des Nächsten entheben. Wohlfahrtswerbung ist in ihrem letzten Grunde eine Aktivierung aller Kräfte, die darauf zielen, die gegenseitige unmittelbare Hilfsbereitschaft in uns lebendig zu machen." (MORGENROTH/SCHREIBER 1932: 489)

Das Appellieren an ein Eigeninteresse sollte dabei keineswegs lediglich Nebenprodukt sein, sondern wurde geradezu zur Quintessenz dieser Konzeption erhoben. "Auch wo die Menschen sagen und meinen, sie handelten aus idealen Motiven, etwa aus Nächstenliebe oder Humanität, ist irgendwo ein selbstisches Interesse mitbeteiligt, und als guter Werbepsycho-

loge weiß ich, daß sie durchaus nicht nur kraft dieses 'edlen' Motivs für meine Sache gewonnen werden. Besonders gern knüpft die Wohlfahrtswerbung an das Mitleid an. Aber sie vertraut weniger auf das echte Mitleiden, sondern läßt lieber die egoistischen Angstvorstellungen anklingen, die im Mitleid stecken: 'Bedenke, wenn es Dir so schlecht erginge! Kauf Dich los von dem Druck solcher Sorgen!'" (SUNDER 1930: 291)
Daß in der freien Wohlfahrtspflege solche Gedanken natürlich auch für "modernisierungsbereites" Personal damals äußerst ungewohnt, wenn nicht gar schockierend waren, ist sicherlich nicht überraschend. Sich vom zentralen Prinzip "altruistischer" Gesinnung zu lösen und die Möglichkeit einer Einführung werbepsychologischer Kriterien zu akzeptieren, muß jedenfalls, vom noch recht verhandlungsbereiten Argumentieren seiner Advokaten wie Richard Frank, Johannes Sunder, Gerda Feldner u.a. her zu urteilen, auf merkliche Reserve gestoßen sein.

Ob es sich bei diesem Konzept der Wohlfahrtswerbung in der sozialpolitischen Praxis der freien Wohlfahrtspflege um wirklich sehr viel mehr als nicht lediglich die Einführung damals aktueller Reklamemittel gehandelt hat, muß hier offen bleiben, da bisher noch keine empirische Studie über die Durchsetzung dieser Strategie vorgelegt worden ist. Aber als unübersehbares Symptom einer prägenden gesellschaftspolitischen Entwicklungstendenz, des Versuchs einer systematisch angelegten Privatisierung und Individualisierung der Sozialpolitik in der Zeit ökonomischer Krise, ist dieses Konzept in seiner Zielprojektion und von seinem Träger her äußerst beredt. Zudem greift diese Argumentation bereits vorher geäußerte Gedanken über eine "Erziehung des Volkes zur Wohlfahrt" auf (vgl. DOMINIKUS 1927). Insgesamt ordnet sich die Strategie der Wohlfahrtspflege selbst wieder in die größere Entwicklungslinie einer in der Weimarer Republik seit Mitte der zwanziger Jahre herrschenden wahren Rationalisierungseuphorie ein, die in ihrer prekären Mischung von zwanghaftem Fortschrittsoptimismus und irritiertem Krisenbewußtsein einen bedeutenden Einfluß auf die gesellschaftliche Meinungsbildung besaß. Ausgehend von den großen, sozialpolitisch umkämpften industriellen und bürotechnischen Rationalisierungsprojekten (vgl. STOLLBERG 1981), wurde im Verständnis der Zeit dieser Begriff bald zu einer säkularen Idee stilisiert, die eine Epochenwende zu charakterisieren hatte. So stellte z.B. Steinrötter fest: "Es ist notwendig, daß ein Übergang zu einer neuen Zeit von einer säkularen Idee begleitet wird. Diese

Idee liegt heute in der Rationalisierung, welche das Vergangene und Gewordene, durch den Weltkrieg und seine Folgen Veränderte und Zerstörte sammeln, ordnen und neu wieder aufbauen will. Sie nimmt alle Strömungen und Ideen auf und stellt eine Folge der ganzen geistes- und wirtschaftsgeschichtlichen sowie sozialökonomischen und technischen Entwicklung dar. Sie kann alle Probleme erfassen und damit auf eine Ebene ziehen. Sie kann das, was der unabhängige Geist von sich aus feststellt, in sich vereinigen und überhaupt die Totalität des Lebens und der Idee schaffen, die unbedingt notwendig ist." (STEINRÖTTER 1930: 3).

Ihre ganze gesellschaftliche Durchsetzungskraft konnte solche Ideologie der Rationalisierung als Kulturbewegung aber erst durch ihre Breitenwirkung in der Weltwirtschaftskrise gewinnen,und ein Konzept wie die Wohlfahrtswerbung ist damit so etwas wie ein Praxis gewordenes Exempel für diese Wirkung. Den "Sogeffekt", den solche Konzepte für Vertreter der ohnehin schwer angeschlagenen öffentlichen Wohlfahrtspflege hatten, wird man jedenfalls nicht gering einschätzen dürfen. Denn die Offensive der freien Wohlfahrt setzte hier vielfältige Strategien der Rechtfertigung, der Begründungen, ja sogar des vorwegnehmenden Verzichts, der "Strategie des kleineren Übels" in Gang, um wenigstens essentielle Leistungen vor dem Sparzwang retten zu können. Nun wurde z.B. der "wirtschaftliche Wert der Sozialpolitik" betont, um dem Vorwurf, Sozialpolitik sei eine Luxusinvestition, entgegenzuarbeiten und um allzu rigorose Kürzungen durch den Hinweis auf eine letztendliche Selbstschädigung in Grenzen halten zu können (vgl. WIRTSCHAFTLICHER WERT 1931; TIMM 1952: 60-63). Oder in der Jugendwohlfahrt wurde nun ganz offen und unverstellt die Heranziehung ehrenamtlicher Mitarbeiter als "Sparmaßnahme" deklariert, um sich damit Kürzungen als aufgeschlossen erweisen zu können und die Bereitschaft zur "Mitarbeit" beim Sparen unter Beweis zu stellen (vgl. STAHL 1931; GRUNDGEDANKEN 1931: 13). Auf jeden Fall wurde nun in der öffentlichen Wohlfahrtspflege die unumstrittene Priorität des Ökonomieprinzips im Kontrast zu einer vorher gepflegten soziologisch und gesellschaftspolitisch differenzierteren und umfassenderen Argumentation betont,und dieser eklatante Wandel wurde auch gar nicht mehr weiter zu verbergen oder umständlich zu legitimieren versucht, wenn man auch immer wieder vor den Folgen warnte. Die folgende Aussage zum Stellenwert ehrenamtlicher Arbeit unter den neuen Bedingungen zeigt diese Reduktion auf das "Elementare" ganz

deutlich: "In dem Maße, wie die Notstände und die schwierige Lage der Kommunen eine Einschränkung der Mittel erforderlich machen, bedeutet die Bereitstellung von ehrenamtlichen Kräften eine Vermehrung der Möglichkeiten für die eigentlichen Unterstützungsaufgaben, so daß jede ehrenamtlich geleistete Hilfe nicht nur eine praktische, sondern auch eine materielle Hilfe im großen Umfange darstellt." (WRONSKY 1930: 139). In der Krise schien das Ehrenamt, wie ein letzter Restbestand an noch möglicher Aktivität, zur Überlebensbedingung sozialpolitischer Praxis überhaupt geworden zu sein.

6. "Art und wesensgemäßer" Einsatz für das "Volksganze" - Konzeption des Ehrenamts und Frauenarbeit im Nationalsozialismus

Über diese Wirkungen hinaus, unterlag aber die "säkulare Idee" der Rationalisierung einer Dialektik von "Technik" und Ideologie, die es erlaubt, so etwas wie ein "kulturelles Klima" der Krisenzeit zu skizzieren, in der wichtige Elemente späteren nationalsozialistischen Gedankenguts bereits intellektuell in Umrissen vorgeprägt erscheinen, bevor die eigentliche machtpolitische Durchsetzung beginnt. Vor allem muß man noch einmal die entscheidende Akzentverlagerung hervorheben, die dem Konzept der Rationalisierung, seiner Durchsetzung und vor allem diesem Zusammenhang von "Technik" und Ideologie durch die Weltwirtschaftskrise ab 1928/29 gegeben wurde. In der Zeit ab 1925, in der eine Stabilisierung der kapitalistischen Organisationsstrukturen der Ökonomie in greifbare Nähe gerückt schien, bedeutete Rationalisierung einen ganz konkreten und dazu interessenpolitisch stark kontroversen Vorgang: Intensivierung der Arbeitsprozesse in den Branchen der Industrie und den Büros mit allen bekannten Wirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Moral der Arbeitenden. Begleitet wird dieser Prozeß ideologisch von geradezu schwärmerisch-optimistischen Einschätzungen der Rationalisierungsmöglichkeiten, die, selbstverständlich von der interessierten Industrie ausgehend, so etwas wie die gesellschaftliche Programmierung einer Rationalisierungsbereitschaft in der bürgerlichen Öffentlichkeit bewirkten. Gleichzeitig aber fanden sich auch viel weitergehendere Vorstellungen wie z.B. im 1925 gegründeten Deutschen Institut für Technische Arbeitsschulung (DINTA), in dem ausgearbeitete gesellschaftpolitische Konzeptionen einer umfassenden soziotechnischen Beherrsch-

barkeit und Steuerbarkeit der Arbeitskraft formuliert wurden, die weit über lediglich undeutliche Rationalisierungsphantasien hinausgingen und später in der nationalsozialistischen Betriebspolitik großen Einfluß besaßen.

Diese Gleichzeitigkeit von diffusen Rationalisierungshoffnungen einerseits und soziotechnischer Modellierung andererseits wird in der Krise aufgelöst. In dem Maße, wie sich die Stabilisierung als Illusion herausstellte, in der Krise Investitionsmittel zurückgehalten wurden, und die staatliche Finanzkrise Inaktivität des Staates zur Folge hatte, verlagert sich die Rationalisierungseuphorie hin zur Favorisierung soziotechnischer Beeinflussung und zwar gerade auch über den Weg der Ideologieproduktion bzw. der Ideologieverstärkung. Das erscheint eigentlich als eine Ironie, denn man ist ja in der Regel geneigt, Rationalisierung mit der Durchsetzung der Prinzipien ökonomischer Nützlichkeit und mit "Versachlichung", ja sogar einer tendenziellen "Entideologisierung" zu verbinden. Aber gerade die konzeptionellen Erläuterungen zur Wohlfahrtswerbung belehren über die Verbindung von Rationalisierung und Ideologie - die Existenz von Ideologien erscheint hier durchaus als sozial nützlich und akzeptabel, ja sogar als förderungswürdig, wenn sie sich nur, aus übergreifender gesamtgesellschaftlicher Perspektive, für eine Selbstaktivierung der Individuen und deren Wohlfahrt als ausnutzbar und aufgrund ihrer Motivationsintensität ansprechbar erweisen lassen. Ideologien werden damit neben dem Eigeninteresse als wesentliches Antriebsmoment und Multiplikator sozialen Handelns rehabilitiert und neu institutionalisiert.

Solche Legitimation der Ideologie als Motor gesellschaftlichen Handelns tritt in der Auseinandersetzung um die richtige Sozialpolitik in der Krise durchaus gleichberechtigt neben die oben bereits erwähnte Tendenz, schon präventiv Sparwillen zu bekunden. Diese Gleichzeitigkeit stellt wahrscheinlich den deutlichsten Beweis für die völlige Ziellosigkeit und Unsicherheit in der Wohlfahrtspflege im Angesicht einer solchen geradezu als existentiell bedrohlich empfundenen Situation dar, und sie erschien auch in der Diskussion des weiteren Sinns ehrenamtlicher Arbeit. Eine Schicksalsgemeinschaft zwischen Professionellen und Ehren-

amtlichen wurde nun beschworen. "Wir brauchen sie vor allem, um allen guten und mutigen Kräfte im Kampf gegen Verelendung, gegen Abstumpfung und seelische Verfinsterung lebendig zu machen. Helfer, die bei versickernden Hilfsmöglichkeiten vor eine solche Aufgabe gestellt werden, können nur dann täglich aufs neue den Mut für ihre Arbeit aufbringen, wenn sie sich getragen und gestützt fühlen durch die Gemeinschaft Gleichstrebender und Mitkämpfender." (BÖHME 1932: 41)
Sinngebung für die unumgänglich notwendige Arbeit aus der gemeinsamen Erfahrung des Kampfes an der "sozialen Front" - eine solche Interpretation mit deutlichen Assoziationen an das männliche "Fronterlebnis" ist keineswegs überzogen, denn "soziale Front" bzw. "sozialer Frontdienst" gehören zu Beginn der dreißiger Jahr zu den meistverwendeten Begriffen in der Sozialarbeit (vgl. SIMMEL 1981: 395). Zu dieser Fronterfahrung gehörte aber auch die alles einigende Kraft einer einzigen und fraglos akzeptierten Befehlsgewalt - daher wurde dies auch als Bedarf in der Sozialarbeit dargestellt: "Vor allem aber müssen wir Menschen mit Führereigenschaften finden und freimachen, die die freiwillige Hilfsarbeit zu entwickeln, sinngemäß einzugliedern und mit geistig sittlichen Energien zu durchdringen vermögen." (ebd.). Eine ähnliche Verortung ehrenamtlicher Arbeit läßt auch der Hinweis auf Alice Salomons 1932 mit dem bezeichnenden Titel "Soziale Führer" erschienenes Buch erkennen, denn in diesem Buch, so wurde in einem Kommentar festgestellt, "erscheint der von seiner sozialen Mission ergriffene Führer als inspiratorisches und bewegendes Zentrum der von ihm angezogenen und in freier Arbeit vereinten Kräfte." (BÖHME: 41). Dieses Beispiel zeigt die eigentümliche Verschränkung verschiedener gesellschaftspolitischer Entwicklungslinien am Ende der Weimarer Republik besonders prägnant. Denn in der Konzeption von Sozialarbeit, wie sie Alice Salomon als Vertreterin der bürgerlich-liberalen Frauenbewegung formuliert hatte, besaß die opferbereite Persönlichkeit mit Vorbildcharakter immer schon einen ganz spezifischen Wert - insoweit offerierte diese zitierte Interpretation für Eingeweihte keine eigentlich neuen Informationen (vgl. SIMMEL 1981: 383-387). Trotzdem bekommen diese Aussagen auf dem Hintergrund eines veränderten politischen Klimas auch eine ganz neue Bedeutung. Und selbst die Möglichkeit, daß die Wahl des Titels zum Zeitpunkt der Veröffentlichung solchen Strömungen in der Sozialarbeit in gewisser Weise Rechnung tragen wollte, ist nicht auszuschließen. Es versteht

sich, daß alle diese Hinweise nicht "denunziatorisch" zu verstehen sind, sondern auf irritierende Linien einer Kontinuität hinweisen wollen, die später mit verändertem bzw. radikalisiertem Bedeutungsgehalt aufgegriffen und weiterentwickelt wurden.

Solche offenen oder untergründigen Verbindungen aufzuzeigen, muß vor allem wichtig sein, weil die nationalsozialistische Selbstinterpretation ausschließlich den totalen Neubeginn und den offensiven Bruch mit der "Systemzeit", d.h. der demokratischen Willensbildung der Weimarer Republik, herausstreicht. "Drei Faktoren sind es vor allem, die den Wandel in den Zielen und den Aufgaben der Wohlfahrtspflege, ihre Einfügung in den Neuaufbau des Volksstaates bestimmen:

1. Abkehr vom Geist des Individualismus und Rationalismus,
2. Körperliche Hochzüchtung im Sinne der Rassenhygiene,
3. Aufbau der Sozialstruktur auf dem Prinzip der Volksgemeinschaft als lebendiger Organismus." (REUTTI 1933: 1)

Ebenso wie dieses Verständnis von "Volksgemeinschaft als lebendiger Organismus" explizit einem Verständnis von "Volk" entgegengesetzt sein will, das darunter "nur die Summe der Interessen und Interessengruppen" (REUTTI 1933: 6) verstanden hatte, ist damit auch ein anderes Verständnis von Wohlfahrtspflege verbunden, das "alte" Prinzipien außer Kraft setzen will. "Wohl muß im neuen Vaterland die Volksgemeinschaft als solche dem Hilfsbedürftigen gegenüber verantwortlich sein, nicht so indessen, daß sie ihm lediglich durch den beamteten und besoldeten Fürsorger repräsentiert wird, der immer nur ausführendes Organ ist und sich hinter seinem Auftraggeber verschanzen kann. Der einzelne Volksgenosse schlechthin, der irgendeinen Beruf ausübt, muß dem Notleidenden gegenüber in Erscheinung treten, und zwar in der ganz persönlichen Beziehung von Mensch zu Mensch. Wenn die neue Staatsführung den Wohlfahrtsstaat überwunden wissen will, so bedeutet das ja nicht nur, daß der Hilfsbedürftige sich nicht mehr einfach auf den Staat verlassen soll, sondern es bedeutet auch, daß der besitzende Staatsbürger es nicht sein Bewenden damit haben lassen darf, daß er den ihm begegnenden Notleidenden an das Wohlfahrtsamt verwiesen hat. Die Volksgemeinschaft als Schicksals- und Hilfsgemeinschaft soll dem Hilfsbedürftigen im Helfer lebendig werden. ... Es bedarf ... einer Helferordnung, einer Organisation, in die der einzelne freie Fürsorger sich einordnet, die sowohl dem Helfer als auch dem Hilfs-

bedürftigen seine Abhängigkeit vom Volksganzen zum Bewußtsein bringt." (CORDEMANN 1934: 490). Das sind auf den ersten Blick recht verblüffende und irritierende Ausführungen. Denn nach beredten Klagen über "Entleerung", über "Entpersönlichung" und "Intellektualisierung" durch hauptamtliche Fürsorger im "alten Staat", bestand also die Konsequenz nun keineswegs in einem "ungeordneten" Freisetzen der individuellen Kräfte der Hilfsbedürftigen, sondern nur in einer neuen Organisation, die nur noch umso striktere Unterordnungsverhältnisse und ein Sichausliefern an das "Volksganze" zur Bedingung macht. Aber natürlich war die Folgerung, zuviel Organisation durch nur noch mehr Organisation zu ersetzen, aus der Sicht des Nationalsozialismus schlüssig: da wirkliche Selbstaktivität nur einen Rückfall in den "zersetzenden Individualismus" der "Systemzeit" darstellen würde, setzte eine nationalsozialistische Perspektive des Ehrenamts auf die bindende Verpflichtung zum "Dienen am Volksganzen".

Innere Triebkräfte und Handlungsorientierungen bestimmen aus dieser Sicht die "Helferordnung". "Nur eine Organisation, die geistigen Triebkräften - Vaterlandsdienst, Menschendienst, Gottesdienst - Rechnung trägt, dürfte Gewähr dafür bieten, daß der Materialismus, den der neue dem alten Staat zum Vorwurf macht, in der Wohlfahrtspflege des dritten Reiches verhütet wird." (CORDEMANN 1934: 490). In welch starkem Maße solche Vorstellungen auf eine oben bereits in Umrissen angesprochene Tradition zurückgreifen, die sich bis ins 18. Jahrhundert verfolgen läßt, muß man wohl nicht besonders hervorheben (vgl. WURMS 1982). Die Ausführungen der zitierten Autorin münden dann in einen konkreten Organisationsvorschlag, der seine Vorläufer in der Weimarer Republik hat (vgl. KLEIBER 1981); ja im Grunde knüpft er sogar an eine alte Diskussion in der bürgerlichen Frauenbewegung aus der Zeit des 1. Weltkriegs an (vgl. BÄUMER 1916 und die dort angegebene Literatur): "Um zu erreichen, daß die gegenwärtig hochlohende Begeisterung für eine freie Mitarbeit in der Wohlfahrtspflege die höchsten Leistungen zeitigt, sollte es kein wirksameres Mittel geben, als diese Mitarbeit irgendwie in eine allgemeine Dienstpflicht einzuordnen." (CORDEMANN 1934: 491; vgl. auch: SCHUHMANN/BRUCKER 1934: 124 bis 131; KLEIBER 1981). Allerdings hätte auch die Einführung einer solchen "sozialpflegerischen Dienstpflicht" - die in manchen Tätigkeitsbereichen des Frauenarbeitsdienstes sogar faktisch existierte - nicht von

einem in dieser Gesellschaft ständig präsenten Druck befreien können: dauerverpflichtet zu sein, "freiwillige" und unbezahlte Arbeit zu leisten und dies als Dienst an der "Volksgemeinschaft" hochschätzen zu sollen. Einer Verpflichtung, der man nur gelegentlich durch den Einsatz alltäglicher Verweigerungs- und Vermeidungsstrategien entkommen konnte, wollte man nicht schwerwiegende Sanktionen riskieren.

Daß die "arische" und "gesunde deutsche Frau" der primäre Adressat dieser Propaganda eines "Dienstes am Volksganzen" war, verwundert nicht und entspricht auch in gewissem Sinne einem weithin bekannten Frauenbild des Nationalsozialismus. Allerdings müssen einige mißverständliche Auffassungen, die sich dazu festgesetzt haben, korrigiert und zurechtgerückt werden, wozu die folgende Aussage zur Bestimmung der Frau in der Wohlfahrtspflege dienen kann. "Wohlfahrts- und Krankenpflege galt von je her als eine dem weiblichen Wesen besonders artgemäße Aufgabe. In diesem Punkte hat sich unsere im übrigen völlig veränderte Auffassung von sozialem Wirken nur insofern gewandelt, als es für uns nicht mehr heißt eine Aufgabe, sondern die der Gesamtheit der Frauen gestellte Aufgabe. Ob sie im naturgegebenen Wirkungskreis der Mütter die Erfüllung ihres Frauenlebens finden, oder ob sie berufstätig im Arbeitsleben der Nation ihre Pflicht tun, die volksmütterliche Verantwortung, die ihnen auferlegt wurde, tragen sie gemeinsam: Frauen, Mütter und Mädchen! Nur so, Seite an Seite mit- und füreinander dienend, können sie dem gerecht werden, was wir heute 'Volkspflege' nennen." (REES-FACILIDES 1938: 193). Was dem heute gerne vermittelten Eindruck vom nationalsozialistischen Frauenbild deutlich widerspricht, ist die hier sichtbare Gleichrangigkeit von weiblicher Berufsarbeit und ihrer Funktion als Hausfrau und Mutter. Gemeinhin wird ja behauptet, die nationalsozialistische Ideologie habe das Ziel gehabt, die Frau endgültig aus dem Berufsleben zu verdrängen und sie zurück in die Familie auf ihre Mutterrolle zu verweisen. Demgegenüber hat eine neuere Forschung zur Frauenerwerbstätigkeit, zur Situation der Frau im Nationalsozialismus usw. doch ein differenzierteres Bild gezeichnet. Demnach ist die "Eliminierungsthese" nur bis ca. 1935 richtig, trifft aber auch nur für die qualifizierten Arbeitsplätze und Berufe zu und konzentrierte sich vor allem auf die verheirateten, aber gleichzeitig erwerbstätigen

Frauen. Danach nimmt die Frauenerwerbsarbeit kontinuierlich zu, später noch beschleunigt durch die Intensivierung der Kriegsvorbereitung in der Rüstungsindustrie und bleibt auch im Krieg relativ stabil, wird aber hier noch durch Fremdarbeiterinnen verstärkt (grundleg.: TRÖGER 1981; BAJOHR 1979; WINKLER 1977; MASON 1976; STEPHENSON 1975; SCHOENBAUM 1966/1980). Diesen sozialen Prozessen war jedoch eine Entwicklungstendenz gemeinsam, die man als Kern nationalsozialistischer Politik zur Frauenerwerbsarbeit bezeichnen kann: Frauen sollten möglichst in unqualifizierter Arbeit beschäftigt werden. Goebbels hatte dieses Ziel der Dequalifikation bereits im März 1933 dem "Völkischen Beobachter" wie folgt beschrieben: "Niemand, der die moderne Zeit versteht, wird den aberwitzigen Gedanken fassen können, die Frau aus dem öffentlichen Leben, aus Arbeit, Beruf und Broterwerb herausdrängen zu wollen. Aber es darf dabei nicht ungesagt bleiben, daß Dinge, die dem Mann gehören, dem Mann auch verbleiben müssen. Und dazu gehört die Politik und die Wehrhaftigkeit eines Volkes. Das ist kein absprechendes Urteil über die Frau, sondern nur ein Verweisen ihrer Fähigkeiten und Anlagen an die Gebiete, die ihrem Wesen am ehesten entsprechen." (GOEBBELS, zit. n. FRAUEN 1983: 74). Für die Frauenarbeit im allgemeinen heißt also "art- und wesensgemäßer Einsatz" möglichst gering - oder unqualifizierte Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit in Haushalt und Sozialwesen (vgl. TRÖGER 1981: 252).

Soziale Arbeit, ob beruflich oder ehrenamtlich, entsprach diesem "Wesen" problemlos und die Verwendung des altbekannten Begriffs der "Mütterlichkeit", selbst wie oben in der Neuschöpfung einer "volksmütterlichen Verantwortung", weist ideologische Kontinuität mit zentralen Prämissen der bürgerlichen Frauenbewegung auf. Daß nun eine Trennung zwischen beruflicher und ehrenamtlicher Sozialarbeit, die noch so deutlich die Auseinandersetzung in der Wohlfahrtspflege der Weimarer Republik bestimmt hatte, als nicht mehr so relevant erschien, lag lediglich daran, daß es der Partei gelungen war, diese Konflikte unschärfer und weniger sichtbar zu machen. Durch die Organisationen des politisch führenden "Elite"-Verbandes der "NS-Frauenschaft" und des von ihm in Personalunion geführten und von den Mitgliederzahlen her weit größeren "Deutschen Frauenwerks", waren beide Helfensformen unter einem Doch vereint, wobei die ehrenamtlichen Helferinnen in der Regel vom Hilfsdienst des "Frauenwerks"

bzw. von den Jugendgruppen für die "Volkspflege" gestellt wurden, die Hauptamtlichen vom Frauenamt der DAF (Deutsche Arbeitsfront) bzw. vom BDM (Bund Deutscher Mädchen). Unterschieden wurde dabei auch zwischen zeitlich unbegrenzter ehrenamtlicher Arbeit und dem zeitlich begrenzten "Ehrendienst", wie etwa dem zweijährigen "Frauenhilfsdienst für Wohlfahrts- und Krankenpflege" zur Entlastung von Fachkräften in Krankenhäusern, Heimen, Schwesternstationen und den Dienststellen der NSV (Nationalsozialistische Volkswohlfahrt), der übrigens mit einem nicht rückzahlbaren Ehestandsdarlehen belohnt wurde (REES-FACILIDES 1939: 194-196; vgl. auch zu den Org.: DAMMER 1981). Masons Einschätzung dieser Organisationen, besonders des "Frauenwerks" als "größte Freiwilligenorganisation im Dritten Reich" (MASON 1976: 148) regt Fragen nach deren Funktion an - seine Antwort ist, daß diese Organisation "zahlreichen Frauen, die die erforderlichen Fähigkeiten und Neigungen besaßen, einen weiten und für die Nazis ungefährlichen Rahmen für verantwortungsvolle öffentliche Arbeit auf der Basis ehrenamtlicher Teilzeit- oder bezahlter Vollbeschäftigung boten. Unter der Herrschaft der Nazis ist daher die Rolle der Frau im öffentlichen Leben keineswegs verschwunden, sie wurde jedoch auf die verhältnismäßig breite Sphäre beschränkt, die die Parteiführung für ein speziell weibliches Aufgabengebiet hielt." (MASON 1976: 148). Symbolische Partizipation als eine Funktion des sozialen Ehrenamts hatte sich, nachdem sie doch in der Weimarer Republik bereits verschwunden schien, im diktatorischen Nationalsozialismus wieder durchsetzen müssen.

Umso wichtiger bleibt die Erkenntnis, daß intra- und interorganisatorische Konflikte die soziale Dynamik dieser Organisationen bestimmten, von denen die bereits bekannten Auseinandersetzungen zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Helfern noch eher peripherer Natur waren. Besonders aufschlußreich sind hier die Rangeleien zwischen NS-Volkswohlfahrt und öffentlicher Wohlfahrtspflege um die ehrenamtliche Betreuung von Hilfsbedürftigen auf lokaler Ebene. Die Klagen aus dem Gau Berlin waren da sehr beredt: "Um wieviel unangenehmer ist es aber für den Hilfsbedürftigen, wenn für seinen Wohnbereich zwei Vertrauensmänner als Helfer tätig sind, von denen der eine nur für die öffentliche Wohlfahrt und der andere nur für die NS-Volkswohlfahrt zuständig ist. Hier muß der Hilfsbedürftige unschlüssig werden, an wen er sich wenden soll. Immer aber

wird sein Vertrauen sich der Stelle zuwenden, von der er seiner Meinung nach materiell am meisten zu erwarten hat. Doppelbetreuungen sind bei nicht lückenloser Zusammenarbeit nicht zu vermeiden und dem 'Schlaucher' und 'Wohlfahrtsakrobaten' eröffnen sich dann wieder ungeahnte Möglichkeiten. Hinzu kommt, daß bei zwei so großen Helferscharen, wie sie bei diesem System benötigt würden, sehr viele wertvolle ehrenamtliche Kräfte sich zersplittern und die Gefahr besteht, daß, wenn auch ungewollt, zwei Lager entstehen, die alles andere bewerkstelligen, als ein Hand-in-Hand-Arbeiten der öffentlichen Wohlfahrtspflege und der NS-Volkswohlfahrt." (MÜLLER 1938: 252). Angesichts solcher konstanten interorganisatorischen Konkurrenzverhältnisse, die, wie Franz Neumanns Analysen gezeigt haben, zum Merkmal faschistischer Herrschaft gehören, wundert es nicht, daß eine durch und durch militarisierte Sprache die Hilfsbedürftigen so häufig mit jenen, schon aus der Endzeit der Weimarer Republik bekannten "Frontgleichnissen" erfassen will. Da ist von den Hilfsstellen "Mutter und Kind" als von "weit und tief ins Volk hinein vorgeschobene(n) Posten, die zwischen den Hilfsmöglichkeiten der Volksgemeinschaft und den rat- und hilfesuchenden Müttern des Volkes vermitteln", die Rede (REES-FACILIDES 1939: 196). Oder berufliche Arbeitskräfte werden zu "Führer und Führerinnen", zu "Offizieren, die den Kampf gegen die Not organisieren, und die Mannschaften - das sind dann die nicht beamteten - an ihren Platz stellen" (CORDEMANN 1934: 491, vgl. auch PFANNKUCH 1938: 255-256). Allerdings muß man in einigen historischen Situationen die Militarisierung der Sprache auch ganz wörtlich nehmen. Bei der Einverleibung Österreichs und des Sudetenlands sind den Truppen der deutschen Armee offensichtlich unmittelbar auf dem Fuße Einsatzgruppen der NSV gefolgt. Der folgende emphatische Bericht spricht für sich. "So standen denn hinter den Einmarschfronten der stolzen bejubelten deutschen Wehrmacht die Feldküchen-, Lebensmittel- und Bekleidungstransporte der Nationalsozialistischen Volkswohlfahrt bereit, hinter der Armee der Befreiung die Armee der Hilfe. Was die Soldaten in den ersten Stunden begannen, setzten die verantwortlichen Träger der Gemeinschaftshilfe in freudiger Arbeit fort. Ein seliges Geben und Gewähren, ein stolzer Anruf der Schwestern und Brüder und ein Kommen und ein ehrliches Bekennen! Wenn eine künftige Geschichtsschreibung von den Soldaten sprechen wird, die in disziplinierter Haltung und ritterlicher Kameradschaft die Besetzung der uralten deutschen Lande durchführten, dann wird auch stets der 'Soldaten des Friedens' gedacht werden müssen, die nicht 'Räume eroberten', wohl aber 'Herzen'." (SAUER 1939: 118)

7. Traditionen und Entwicklungsbrüche ehrenamtlicher sozialer Arbeit als Problem

Sicherlich wird man die hier vorgestellte Vergegenwärtigung von Entwicklungslinien der Geschichte ehrenamtlicher sozialer Arbeit als selektiv bezeichnen und damit relativieren müssen. Trotzdem kann sie für die Beurteilung der Situation von Sozialarbeit und insbesondere der ehrenamtlichen Arbeit in der Bundesrepublik wichtige Hinweise über Traditionen und Entwicklungsbrüche vermitteln. Man sollte dies noch einmal hervorheben, weil viel zu lange aus der Zwangslage aktueller und als dringlicher erachteter Problembewältigung heraus eine recht umstandlose "Geschichtslosigkeit" in der Sozialarbeit üblich gewesen ist. Nun hat sich dies, wie bereits zu Beginn des Beitrags betont, seit einiger Zeit merklich geändert. Insbesondere in der gegenwärtigen gesellschaftspolitischen Lage einer zunehmend grundsätzlichen Infragestellung von Sozialpolitik haben eher selbstkritisch-reflexive Tendenzen auch in der Sozialarbeit mehr an Raum gewinnen können und damit auch wichtige Klärungsprozesse über die historische und aktuelle Funktion der Sozialpolitik bewirkt. Aber die Vorgänge einer Selbstfindung und der Wiedergewinnung historischen Bewußtseins drohen zur gleichen Zeit unter dieser Drucksituation bis zur Unkenntlichkeit verzerrt zu werden - die Tendenz, genehme historische Tatbestände beliebig aus ihrem jeweiligen Zusammenhang herauszufiltern und diese zur Legitimation sozialpolitisch augenblicklich erwünschter Strategien zu verwenden, liegt jedenfalls nahe. Und daß die Aktivierung und Motivierung für das soziale Ehrenamt heute eine solche gewollte Strategie darstellt, bedarf wohl keines besonderen Belegs.

In dieser ambivalenten Situation kann allerdings die Vergegenwärtigung historischer Entwicklungsprozesse auch die Funktion der Beruhigung überspannter und ungerechtfertigter Erwartungen, ja der Korrektur irriger Einschätzungen haben. Dafür bieten die hier vorgestellten Materialien ein gutes Beispiel. Sie zeigen zumindest, daß das Auftauchen von Sparintentionen auf der Seite des Staates im Zusammenhang mit ehrenamtlicher sozialer Arbeit - heute häufig so überaus irritiert angemerkt - keineswegs Zufall ist, sondern sozusagen in der Logik dieser Konstruktion liegt, die unbezahlte Arbeit für soziale Aufgaben dauerhaft mobilisieren und damit noch die Integration bisher von den Entscheidungsprozessen Ausgeschlossener zumindest

symbolisch leisten will. Insoweit ist das Ehrenamt, auch das soziale Ehrenamt, aus den Amtsstuben gekommen - auch die vielen privaten Initiatoren aus dem Bürgertum, die ja meist entweder direkt Beamte waren oder doch mit dem Staatsapparat in engerer oder weiterer Verbindung stehende Positionen wie Professoren, Ärzte, Unternehmer usw. einnahmen, waren auf Werthorizonte der Integration, auf Vorstellungen einer pädagogischen Indoktrination für die Normen der bestehenden Gesellschaft und ihrer staatlichen Organisationsform orientiert. Eine solche Aussage macht allerdings auf indirekte Weise erneut den selektiven Charakter des vorgestellten Materials deutlich - sie zeigt, daß zu diesem Bild unabdingbar noch die eigentliche Gegenkultur dieser Gesellschaft des 19. Jahrhunderts, die Arbeiterbewegung und das in ihr enthaltene Potential an "Freiwilligkeit" des Helfens füreinander, der Solidaritätsbildung und des gesellschaftlichen Umgestaltungswillens gehören muß. Es ist zu vermuten, daß jene Sozialarbeiterin, deren verwunderter Kommentar zu Beginn des Beitrags zitiert wurde, sich auf solche Traditionen beziehen wollte. Daß sich allerdings in den Zeitschriften, Nachrichtenblättern und Amtsinformationen der Weimarer Republik keine expliziten Hinweise mehr auf solche Kontinuitäten finden ließen, zeigt auch, daß eine Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen mit ihrer Implikation einer zunehmenden Integration der Arbeiterbewegung in den Staat auch solche Traditionen zum Verschwinden gebracht haben muß. So werden einmal mehr die Schwierigkeiten deutlich, die sich dem Nachverfolgen von historischen Entwicklungslinien in die Geschichte der Bundesrepublik stellen - Traditionen und Brüche ehrenamtlicher sozialer Arbeit bleiben weiterhin ein Problem.

LITERATURVERZEICHNIS

BÄUMER 1916 — Gertrud Bäumer: Phantasien und Tatsachen in der Frage des weiblichen Dienstjahrs, in: Die Frau, 23 (1916) 6

BAJOHR 1979 — Stefan Bajohr: Die Häfte der Fabrik. Geschichte der Frauenarbeit in Deutschland 1914 bis 1945. Marburg 1979

BARON 1979 — Rüdiger Baron: Weder Zuckerbrot noch Peitsche. Historische Konstitutionsbedingungen des Sozialstaats in Deutschland, in: Gesellschaft. Beiträge zur Marxschen Theorie, 12. Frankfurt a.M., Suhrkamp 1979, S. 13-55

BERNAYS 1916 — Marie Bernays: Zur Psychologie der beruflichen und der ehrenamtlichen sozialen Arbeit, in: Die Frau, 23 (1916) 7, S. 389-396

BISSING 1968 — Wilhelm Moritz Frh.von Bissing: Das Ehrenamt im historischen und soziologischen Oberblick, in: Schmollers Jahrbuch für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 88 (1968) 1, S. 17-30

BOCK/DUDEN 1977 — Gisela Bock; Barbara Duden: Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus, in: Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976. Berlin 1977, S. 118-199

BÖHME 1932 — Hildegard Böhme: Zur Schulung und Einstellung freiwilliger Helferinnen für die soziale Arbeit, in: Freie Wohlfahrtspflege, 7 (1932) 1, S. 39-41

CORDEMANN 1934 — Margarethe Cordemann: Zusammenarbeit zwischen beruflichen und ehrenamtlichen Kräften in der Wohlfahrtspflege des nationalsozialistischen Staates, in: Deutsche Zeitschrift für Wohlfahrtspflege, 9 (1934) 11, S. 490-495

DAMMER 1981 — Susanne Dammer: Kinder, Küche, Kriegsarbeit - Die Schulung der Frauen durch die NS-Frauenschaft, in: Frauengruppe Faschismusforschung, Mutterkreuz und Arbeitsbuch. Frankfurt 1981, S. 215-245

DEPUHL 1932 — Depuhl: Sinn und Grenzen ehrenamtlicher Mitarbeit, in: Freie Wohlfahrtspflege, 7 (1932) 9, S. 388-392

DOMINIKUS 1927 — Dominikus: Die Erziehung des Volkes zur Wohlfahrt, in: Bericht über die Mitgliederversammlung des Fünften Wohlfahrtsverbandes in Düsseldorf vom 25. bis 27. Juni 1926. Berlin 1927, S. 13-25

DUENSING 1912 — Frieda Duensing: Im Dienste der sozialen Hilfsarbeit. Vortrag im Institut für Soziale Arbeit, München. München, Berlin 1912, S. 13-24

EGGENER 1938 — Elfriede Eggener: Die organische Eingliederung der Frauen in den nationalsozialistischen Staat. Diss. Leipzig 1938

ELLERN 1929 — Recha Ellern: Ehrenamtliche Mitarbeit in der Wohlfahrtspflege, in: Zeitschrift für jüdische Wohlfahrtspflege, 1 (1929) 6, S. 325-328

FRAENKEL 1927 — Annemarie Fraenkel: Die Neugewinnung ehrenamtlicher Hilfskräfte und ihre Aufgaben, in: Mitteilungen des Deutschen Verbandes der Sozialbeamtinnen, 6 (1927) 9, S. 1-3

FRAUEN 1983 — Frauen unterm Hakenkreuz. Hrsg. Elefanten Press. Berlin 1983

GERL 1939 — Bruno Gerl: Der Rangwechsel von Fürsorge und Vorsorge, in: NS-Volksdienst, 6 (1939) 3, S. 119-123

GREVEN-ASCHOFF 1981 — Barbara Greven-Aschoff: Die bürgerliche Frauenbewegung in Deutschland 1894 - 1933. Göttingen 1981

GRUNDGEDANKEN 1931 — Die Grundgedanken der Aussprachen, in: Sparmaßnahmen in der Jugendwohlfahrtspflege - Tagung des Deutschen Archivs für Jugendwohlfahrt vom 28. bis 29.11.1930 in Berlin. Berlin 1931, S. 13-20

HANDBUCH 1910 — Handbuch der Frauenbewegung. Hrsg.: Lange, Helene; Bäumer, Gertrud. V. Teil: Josephine Levy-Rathenau: Die deutsche Frau im Beruf. Praktische Ratschläge zur Berufswahl. Berlin 1910[2]

HEPP 1930 — Elisabeth Hepp: Fürsorgerin und ehrenamtliche Hilfskräfte, in: Soziale Berufsarbeit, 10 (1930) 6, S. 64-65

JANZ 1978 — Curt Paul Janz: Friedrich Nietzsche. Biographie, 3 Bde. München, Wien 1978

KLEIBER 1981 Lore Kleiber: Wo ihr seid, da soll die Sonne scheinen! - Der Frauenarbeitsdienst am Ende der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus, in: Frauengruppe Faschismusforschung, Mutterkreuz und Arbeitsbuch. Frankfurt 1981, S. 188-214

KOEPP 1918 Lina Koepp: Die Entwicklung der ehrenamtlichen sozialen Frauenarbeit während des Krieges, in: Vom Wesen der Wohlfahrtspflege. Festgabe für Dr. Albert Levy zum 25jährigen Bestehen der Zentrale für private Fürsorge e.V. Berlin. Berlin 1918, S. 148-151

KOSELLECK 1967 Reinhart Koselleck: Preußen zwischen Reform und Revolution. Stuttgart 1967

LEPENIES 1969 Wolf Lepenies: Melancholie und Gesellschaft. Frankfurt a.M. 1969

MARX 1932 Marx: Wollen wir helfen? Aufgaben der freien Wohlfahrtspflege in der Arbeitslosenhilfe, in: Freie Wohlfahrtspflege, 7 (1932) 9, S. 382-388

MASON 1976 Tim Mason: Zur Lage der Frauen in Deutschland 1930 bis 1940: Wohlfahrt, Arbeit und Familie, in: Gesellschaft. Beiträge zur Marxschen Theorie, 6. Frankfurt a.M. 1976, S. 118-193

MATZEN-STÖCKERT 1982 Sigrid Matzen-Stöckert: Frauen im Faschismus - Frauen im Widerstand, in: Hervé, F. (Hrsg.): Geschichte der deutschen Frauenbewegung. Köln 1982, S. 154-186

MORGENROTH/SCHREIBER 1932 Käte Morgenroth; Eva Schreiber: Sinn und Praxis der Wohlfahrtswerbung, in: Freie Wohlfahrtspflege, 6 (1932) 11, S. 489-499

MÖLLER 1938 Fritz Müller: Der ehrenamtliche Helfer in der öffentlichen Wohlfahrtspflege und in der NS-Volkswohlfahrt, in: NS-Volksdienst, 5 (1938) 8/9, S. 252-254

MÜNSTERBERG 1894 Emil Münsterberg: Ehrenamtliche und berufsamtliche Tätigkeit in der Armenpflege, in: Zeitschrift der Centralstelle für Arbeiter-Wohlfahrtseinrichtungen, 1 (1894) 24, S. 293-295

NIEMEYER 1928 Wilhelm Niemeyer: Ein statistischer Überblick über die in der öffentlichen Fürsorge tätigen ehrenamtlichen Mitarbeiter in Frankfurt a.M., in: Frankfurter Wohlfahrtsblätter, 31, X. N.F. (1928) 7, S. 99-102

NIEMEYER 1930a — Wilhelm Niemeyer: Umfang und Struktur der ehrenamtlichen Mitarbeit in der öffentlichen Fürsorge, in: Freie Wohlfahrtspflege, 5 (1930) 7, S. 304-315

NIEMEYER 1930b — Wilhelm Niemeyer: Die Organisation der ehrenamtlichen Mitarbeit in der öffentlichen Fürsorge, in: Freie Wohlfahrtspflege, 5 (1930) 9, S. 403-414

ORTHBANDT 1980 — Eberhard Orthbandt: Der Deutsche Verein in der Geschichte der deutschen Fürsorge 1880 bis 1980. Frankfurt a.M. 1980

PFANKUCH 1938 — W. Pfankuch: Die ehrenamtliche Mitarbeiterin im Hilfswerk 'Mutter und Kind', in: NS-Volksdienst, 5 (1938) 8/9, S. 254-258

REDE 1916 — Rede am Sarge von Fräulein E.R. in M., gestorben den 28. Februar 1916, in: Die Frau, 23 (1916) 7, S. 414-416

REES-FACILIDES 1939 — Hanna Rees-Facilides: Die Mitarbeit der Frau im Aufgabenbereich der NSV, in: NS-Volksdienst, 6 (1939) 5, S. 193-201

REUTTI 1933 — Karl Reutti: Neue Wege der Wohlfahrtspflege, in: Deutsche Zeitschrift für Wohlfahrtspflege, 9 (1933) 1, S. 1-7

SACHSSE 1982a — Christoph Sachße: Zur Entstehung sozialer Arbeit in Deutschland - Aspekte einer Berufsgeschichte, in: Zeitschrift für Sozialreform, 28 (1982) 5, S. 267-296

SACHSSE 1982b — Christoph Sachße: Fremdhilfe als Selbsthilfe - die bürgerliche Frauenbewegung und die Entstehung beruflicher Sozialarbeit. Manuskript 1982

SACHSSE/TENNSTEDT 1980 — Christoph Sachße; Florian Tennstedt: Geschichte der Armenfürsorge in Deutschland. Vom Spätmittelalter bis zum Ersten Weltkrieg. Stuttgart 1980

SALOMON 1932 — Alice Salomon: Soziale Führer. Leipzig 1932

SAUER 1939 — E. Sauer: Wehrkraft und Nationalsozialistische Volkswohlfahrt, in: NS-Volksdienst, 6 (1939) 3, S. 115-119

SCHOENBAUM 1980 — David Schoenbaum: Hitler's Social Revolution-Class and Status in Nazi Germany 1933-1939, Garden City 1966, 2. ed. New York, London 1980

SCHUHMANN/BRUCKER 1934 — Walter Schuhmann; Ludwig Brucker: Sozialpolitik im neuen Staat. Berlin 1934

SIMMEL 1981 — Monika Simmel: Alice Salomon - Vom Dienst der bürgerlichen Tochter am Volksganzen, in: Sachße, Christoph; Tennstedt, Florian (Hrsg.): Jahrbuch der Sozialarbeit 4: Geschichte und Geschichten. Reinbek 1981, S. 369-402

STAHL 1931 — Stahl: Die Heranziehung der freiwilligen Mitarbeit als Sparmaßnahmen in der Jugendwohlfahrtspflege - Tagung des Deutschen Archivs für Jugendwohlfahrt vom 28. bis 29.11.1930 in Berlin. Berlin 1931, S. 8-12

STEINRÖTTER 1930 — Alfons Steinrötter: Ein neues Zeitalter auf dem Weg der Rationalisierung? Münster 1930

STEPHENSON 1975 — Jill Stephenson: Women in Nazi Society. London 1975

STOLLBERG 1981 — Gunnar Stollberg: Die Rationalisierungsdebatte 1908-1933. Freie Gewerkschaften zwischen Mitwirkung und Gegenwehr. Frankfurt, New York 1981

SUNDER 1930 — Johannes Sunder: Wohlfahrtswerbung als sozialethische Frage, in: Freie Wohlfahrtspflege, 5 (1930) 7, S. 289-296

TIMM 1952 — Helga Timm: Die deutsche Sozialpolitik und der Bruch der großen Koalition im März 1930. Düsseldorf 1952

TRÖGER 1981 — Annemarie Tröger: Die Frau im wesensmäßigen Einsatz, in: Frauengruppe Faschismusforschung, Mutterkreuz und Arbeitsbuch. Frankfurt 1981, S. 246-272

WEBER 1916 — Helene Weber: Die sittlich-soziale Mission der unverheirateten Frau, in: Kriegstagung des Katholischen Frauenbundes Deutschlands 1916. Paderborn 1916, S. 66-74

WIESEN 1930 — Wilhelm Wiesen: Tradition und Geschichte als Wertfaktor in der freien Wohlfahrtspflege, in: Freie Wohlfahrtspflege, 4 (1930) 10, S. 433-438

WINKLER 1977 — Dörte Winkler: Frauenarbeit im "Dritten Reich". Hamburg 1977

WIRTSCHAFTLICHER WERT 1931 Der wirtschaftliche Wert der Sozialpolitik. Eine Sammelschrift. Vorw.: H.v.Nostitz. Jena 1931

WOLF 1919 Margrit Wolf: Die Frau in der Armenpflege, in: Jahrbuch des Bundes Deutscher Frauenvereine - Handbuch der Kommunal-sozialen Frauenarbeit 1919, Hrsg.: Altmann-Gottheiner, Elisabeth. Leipzig, Berlin 1919, S. 14-21

WRONSKY 1930 Siddy Wronsky: Die Idee der ehrenamtlichen Arbeit in der Wohlfahrtspflege, in: Berliner Wohlfahrtsblatt - Beilage zum Amtsblatt der Stadt Berlin, 6 (1930) 20, S. 138-139

WURMS 1982 Renate Wurms: 'Krieg dem Kriege - Dienst am Vaterland': Frauenbewegung im Ersten Weltkrieg, in: Hervé, F. (Hrsg.): Geschichte der deutschen Frauenbewegung. Köln 1982, S. 84-118

Teil IV: Anhang

AUSGEWÄHLTE UND KOMMENTIERTE LITERATURANGABEN SOWIE BIBLIOGRAPHISCHE HINWEISE ZUM THEMA "EHRENAMTLICHE MITARBEITER/DIENSTE IN DER ALTENHILFE"

von Kari Thürkow, Berlin, und Roland Schmidt, Berlin

Die nachfolgenden Literaturhinweise sind in drei Bereiche gegliedert:

1. Ausgewählte und kommentierte Literaturangaben

   Hierbei handelt es sich um empirisch orientierte Arbeiten zum Thema "Ehrenamtliche Mitarbeiter", die nur teilweise unmittelbar auf das Praxisfeld Altenarbeit/Altenhilfe zielen. Die hier wissenschaftlich aufbereiteten und reflektierten Erfahrungen sind somit nicht umstandslos auf die Altenarbeit zu übertragen. Angesichts des Mangels an empirisch fundiertem Wissen - nicht an praktisch fundiertem Handlungswissen in der sozialen Arbeit vor Ort, das sich nur zu selten via Schrifttum verbreitet - über Ehrenamtlichkeit ist derjenige, der sich in das Thema einarbeiten möchte und dabei auch auf Literatur zurückgreifen will, darauf angewiesen, Erfahrungen und Wissen, das in anderen Bereichen der sozialen Arbeit gewonnen wurde, einzubeziehen und auf die mögliche Gültigkeit für den eigenen Arbeitsbereich hin zu überprüfen.

2. Auswahlbibliographie "Ehrenamtliche Mitarbeiter" (deutschsprachige Literatur)

   Die Auswahlbibliographie "Ehrenamtliche Mitarbeiter", die in dem Band

   Kari Thürkow: Basisliteratur zur Gerontologie und Altenarbeit - eine Literaturdokumentation mit Inhaltsangaben und Auswahlbibliographien, Beiträgen zur Gerontologie und Altenarbeit, Band 39, hrsg. v. Deutschen Zentrum für Altersfragen e.V. Berlin 1981

   enthalten ist, wurde aktualisiert. Ausgewertet sind rund 120 Fachzeitschriften, die vom DZA bezogen werden.
   Die Bibliographie ist weitestgehend auf das Fachgebiet Altenarbeit/Altenhilfe begrenzt.

3. Auswahlbibliographie "Ehrenamtliche Mitarbeiter" (englisch und französischsprachige Literatur)

Die in der alten Auswahlbibliographie enthaltenen fremdsprachigen Literaturangaben wurden herausgezogen und aktualisiert. Dies folgt der Überlegung, daß solche Quellen nur für einen Teil der Leser von Interesse sein werden.

1. Ausgewählte und kommentierte Literaturangaben

Vorab gilt es zu verweisen auf die Schrift

Wolfram Schmachtenberg: Modelle ehrenamtlicher Mitarbeit in der Altenhilfe. Hrsg. v. Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit, Band 79, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1980

Der Beitrag von WOLFRAM SCHMACHTENBERG in diesem Band (Freiwillige Helfer und ihr Verhältnis zu Institutionen) referiert in verallgemeinerter Form die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitforschung von dreien der am Modellversuch des BMJFG beteiligten Städte (Berlin, Bochum, Frankfurt) gewonnenen Erfahrungen und Einsichten beim Aufbau und der Begleitung ehrenamtlicher Dienste. An dieser Stelle muß inhaltlich nicht zusätzlich auf diese Arbeit eingegangen werden.

Im Rahmen des genannten Modellversuchs des BMJFG zur Entwicklung und Erprobung ehrenamtlicher Dienste in der Altenhilfe wurde in Stuttgart ein Ende 1976 beginnender und über zwei Jahre laufender Modellversuch "Freiwillige Mitarbeiter in Alten- und Altenpflegeheimen" durchgeführt. Auskunft hierüber gibt die Arbeit von

Rotraut Weeber: Freiwillige Mitarbeiter in Alten- und Altenpflegeheimen in Stuttgart. Modellversuch. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung. Hrsg. v. Büro für Stadtplanung und Sozialforschung, Stuttgart Stuttgart, März 1979 (Manuskript)

An dem Projekt beteiligt waren 7 Stuttgarter Heime, in denen teilweise auch schon vor dem Start des Modellversuchs freiwillige Mitarbeiter tätig waren. Ziel war es, den Auf- bzw. Ausbau freiwilliger Mitarbeit, die Koordination der Tätigkeit sowie Aussprache- und Fortbildungsmöglichkeiten voranzutreiben und auf eine angemessene organisatorische Basis zu stellen.
In der Auswertung der Beobachtungen und Interviewaussagen, die im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung erhoben wurden, wird u.a. herausgestellt, daß der besondere Wert freiwilliger Mitarbeit in dem Kontakt des freiwilligen Mitarbeiters zu den Heimbewohnern gesehen wird, da dieser nicht durch berufliches Rollenverhalten und berufliche Zwänge mitbestimmt sei. Jedoch birgt freiwillige Mitarbeit die Tendenz, sich stärker zu institutionalisieren und in das Heim zu integrieren. Aus dem Bestreben, die Zusammenarbeit mit dem hauptamtlich tätigen Personal intensiver und effektiver zu gestalten, droht der freiwillige Mitarbeiter gerade die "Frei-

willigkeit" und Privatheit seines Engagements zu verlieren. Es gilt, die Unabgängigkeit und Besonderheit freiwilliger Mitarbeit auch in Kooperation zu erhalten.
In den Ausführungen zur Werbung und Rekrutierung von freiwilligen Mitarbeitern wird betont, daß diese "über mit dem Heim und den beteiligten Personen verbundene soziale Gruppierungen und Mund-zu-Mund-Propaganda insbesondere für die Aufbauphase sehr vorteilhaft (ist), weil sie viel Vertrauen von vornherein mit sich bringt" (78). Später aber empfiehlt es sich, auch auf anonyme Werbungs- und Rekrutierungsverfahren zurückzugreifen, "um eine Beschränkung auf ohnehin aktive Personen und eine gewisse Verkrustung zu vermeiden" (ebenda).

Im Erftkreis (Nordrhein-Westfalen) wurde im Zeitraum von 1979 bis 1981 ein vom Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit geförderter Modellversuch durchgeführt, der zwei Zielsetzungen verfolgte: gewonnen werden sollten sowohl Erfahrungswerte für den Aufbau und die Organisationsform eines ehrenamtlichen Dienstes in einem ländlichen strukturierten Kreis als auch Erkenntnisse für die Ausbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiter und deren Beteiligungsmöglichkeiten an der Konkretisierung und Umsetzung der Rahmenkonzeptionen des Modellversuchs.

Der Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes, mit der das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e.V. (ISG) (Sachsenring 29-31, 5000 Köln 1) betraut wurde,

Gertrud Backes: Entwicklung und Erprobung ehrenamtlicher Dienste in der Altenhilfe eines Landkreises. Bericht über die wissenschaftliche Begleitung eines vom Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit geförderten Modellvorhabens im Erftkreis.
Köln 1982

hebt hervor, daß die Organisation ehrenamtlicher sozialer Dienste in ländlichen Regionen - im Unterschied zu städtischen Gebieten - mit einem erheblich höheren Koordinationsaufwand verbunden sei. Dieser ist gerade auch dann vonnöten, will man die Partizipation der Ehrenamtlichen an der Auswahl der Zielgruppe im Rahmen der Nachbarschaftshilfe sowie an den Formen, Methoden und Inhalten der praktischen Arbeit erreichen.

- o Auf Kreisebene waren beim Kreissozialamt zwei Koordinatoren tätig, die neben der organisatorischen Durchführung des Modellvorhabens für die Ausbildung der Ehrenamtlichen verantwortlich zeichneten.
- o Die gewonnenen ehrenamtlichen Mitarbeiter wurden in den am Modellversuch beteiligten Gemeinden in Gruppen zusammengeschlossen und, bevor sie ihre Tätigkeit aufnahmen, in einer intensiven - ein Jahr dauernden - Ausbildungsphase vorbereitet.
- o Die Gruppen waren im Gemeinderahmen den bei den kommunalen Sozialämtern angegliederten Kontaktstellen zugeordnet, die die Mitarbeitergruppen auf ihre konkrete Arbeit vorbereiteten und Einsatzfelder vermittelten. Während die Koordinatorenarbeit auf Kreisebene allmählich zurücktreten sollte, verstand man die Beratungsarbeit der Kontaktstellen als kontinuierliche Aufgabe.

Besonderer Wert kam im Rahmen des Modellversuchs der Ausbildung der ehrenamtlichen Mitarbeiter zu, mittels derer die Ehrenamtlichen

- in die Lage versetzt wurden, die Ausgestaltung der späteren Praxis mitplanen zu können,
- sich in einem intensiven Gruppenprozeß als Gruppe fanden und zu mehr selbständigem und selbstbewußterem Handeln befähigt werden konnten,
- Formen der Gruppenarbeit kennen- und anwenden lernten, da ihre praktische Arbeit nicht einzelfallorientiert angelegt sein sollte.

Die Erfahrungen des Modellprojektes haben insbesondere die Bedeutung der kommunalen Kontaktstellen sowohl auf der organisatorischen als auch der inhaltlichen Ebene unterstrichen. Von der Art und Weise, in der die hier tätigen Berater es verstanden, ihre Funktion in den Projektintentionen angemessener Form auszuüben, ging wesentlicher Einfluß auf Zusammenhalt, Motivation und Aktivität der ehrenamtlichen Mitarbeiter gerade in der Aufbauphase der Nachbarschaftshilfen aus. Auch ist die Bereitschaft gefordert, auf die Vorschläge der Ehrenamtlichen einzugehen, ihre Kreativität zu fördern und den Schritt in die Praxis zu begleiten. Dort wo die Beratung nicht oder nur mangelhaft stattgefunden hat, konnte gerade die letztgenannte Projektphase nur mit erheblichen Schwierigkeiten bewältigt werden.

Im Rahmen der Modellförderung des BMJFG wurde ein weiteres "Ehrenamtlichen-Projekt" initiiert und wissenschaftlich begleitet. Der Abschlußbericht des Projekts "Soziales Engagement von Hausfrauen" liegt bislang noch nicht in der Schriftenreihe des BMJFG vor:

Manfred Geiger: Soziales Engagement von Hausfrauen. Auswertung eines Modellvorhabens zur Förderung ehrenamtlichen Engagements von Hausfrauen, hrsg. v. Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e.V., Forschungsbericht. Saarbrücken 1982

Anliegen und Ziel des Modellversuchs war es, zu erproben, unter welchen Bedingungen die Förderung von ehrenamtlichem Engagement von Hausfrauen sinnvoll und möglich ist. Die Frage nach dem Sinnvollen und Möglichen wird in dem Forschungsbericht auf zwei Ebenen gestellt; einmal gilt es danach zu fragen, welche Chancen (der Selbstverwirklichung) sich für die engagierten Frauen durch ihr Tätigwerden ergeben; zum anderen wird untersucht, welchen Beitrag dieses Engagement zur Verbesserung der sozialen Infrastruktur der Projektgebiete zu leisten vermag.
Der Modellversuch lief in drei von der Sozialstruktur her unterschiedlichen Gebieten des Saarlandes:

" - In Saarbrücken-Burbach, einem Arbeiterviertel mit alter Bausubstanz und hoher Umweltbelastung, das in besonderer Weise von der Krise in der Hüttenindustrie betroffen ist.

- In Saarbrücken-Eschberg, einem Neubaugebiet am Stadtrand, das überwiegend von Familien aus der Mittelschicht bewohnt wird.

- In Dillingen, einer von der Hütte geprägten Kleinstadt am Rande des Ballungsraumes Saarbrücken. Charakteristisch für den Einzugsbereich der Stadt ist die kleinräumige Mischung von traditionellen Siedlungsstrukturen und Neubaugebieten" (7)

Die Trägerschaft der Arbeit in den einzelnen Projektorten lag in Händen unterschiedlicher Einrichtungen; ebenso, und im Sinne der Gemeinwesenorientierung nur allzu geboten, wurde der Akzent der Projekte auf die besondere lokale Situation zugeschnitten. Die Qualifizierung der Ehrenamtlichen und die Entwicklung von Engagementsfeldern folgte somit unterschiedlichen Bedarfsannahmen und Bedürfnissen. Als Engagementschwerpunkte seien u.a. genannt: "Spielgruppenarbeit", "Elternarbeit und Schule",

"Schülerhilfe und Elternrecht in schulischen Angelegenheiten" und "Betreuung älterer Menschen".

Allgemein formuliert wurde mit je besonderer und an die spezifischen Erfordernissen angepaßter Methodik angestrebt, die an den Projekten beteiligten Hausfrauen für soziale Gruppenarbeit zu sensibilisieren und zu qualifizieren. In die Umsetzung der Projektkonzeption wurde einbezogen, daß der ehrenamtliche Mitarbeiter (hier: die engagierten Hausfrauen) sich selbst hilft, indem er anderen Hilfe gibt. Diese Kurzformel, die auf den ersten Blick bestechend wirkt, "suggeriert sie doch, sozusagen 'zwei Fliegen mit einer Klappe zu schlagen'" (6), wird nach den Bedingungen hinterfragt, die gewährleistet sein müssen, damit sowohl die engagierten Hausfrauen als auch die Personen, auf die die Hilfe zielt, "tatsächlich auf ihre Kosten kommen" (ebenda).

Ein von den Intentionen her nicht unverwandtes Projekt wird mit der Arbeit von

Detlef Knopf: Verstehen, anknüpfen, entwickeln: animatorische Bildungsarbeit mit sozial- und bildungsbenachteiligten älteren Menschen, Schriftenreihe Bildungsplanung 37, hrsg. v. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft.
Bonn 1981

vorgelegt. Grundlage der Arbeit ist ein Modellprogramm des BMBW, das sich mit Bildungsmaßnahmen im weitesten Sinne für ältere Menschen in benachteiligten sozialen Situationen befaßte.
Im Projektbericht werden dem Leser zwei Perspektiven der Reflexion angeboten. Zunächst ging es darum, nicht "Bildung" im klassischen Sinne zu vermitteln, sondern vielmehr, anknüpfend an Konzepte der Animation, um die Förderung von Fähigkeiten der angesprochenen alten Menschen zur Aufnahme von Kontakten, zur Kommunikation. Zielsetzung war somit die persönliche Entfaltung des einzelnen, die Förderung seiner Fähigkeit zur Artikulation von Interessen, seiner Fähigkeit zur Offenlegung von Problemen im vertrauten Kreis.
In das Modell einbezogen waren die Städte Hamburg, Hannover, Mülheim/Ruhr, Marburg und Regensburg. Jede Stadt verfügte über mindestens 6 Lerngruppen mit zwischen 5 und 20 Teilnehmern. Jede Gruppe verfügte über mindestens

zwei sogenannte Animateure. Mit der Leitung des Gesamtprojektes war das Deutsche Zentrum für Altersfragen e.V. betraut.

Mit dem Stichwort Animateure wird eine zweite und im Rahmen dieser Literaturhinweise relevante Dimension des Projektes angesprochen. Als Animateure wurden überwiegend Hausfrauen und Studenten (von Universitäten und Fachhochschulen) gewonnen, die vorab und tätigkeitsbegleitend für eine pädagogische Lerngruppenarbeit in animatorischer Absicht qualifiziert wurden.

Die bislang vorgestellten Arbeiten sind alle in der Begleitung von Modellversuchen entstanden. Ein Umstand, der für denjenigen, der nicht unter Modellbedingungen arbeiten kann, erklärungsbedürftig ist. Wissenschaftliche Begleitung und Analyse ist zeit- und kostenintensiv. Daraus folgt eine Vernachlässigung der "nicht-modellhaften" Ehrenamtlichen-Arbeit in einer Vielzahl sozialer Dienste. Was unter alltäglichen Bedingungen getan wird, kann mangels finanzieller Ressourcen nicht in vergleichsweise breitem und detailliertem Maße aufbereitet und vorgestellt werden. Bestenfalls besteht die Möglichkeit, daß engagierte Praktiker in Altenhilfe-Zeitschriften Erfahrungsberichte veröffentlichen und dabei eventuell Alltagsinnovationen vermitteln.

Dieses Ungleichgewicht besteht und spiegelt sich auch in der Auswahl der vorgestellten, ausgewählten Literatur wider.
Trotz dieses Mangels wird aber aus den genannten Arbeiten auch deutlich, daß ehrenamtliche Mitarbeiter, und gerade die "Laien" unter dieser Mitarbeitergruppe, fachlich anspruchsvolle Arbeit verrichten (können), wenn Bedingungen - und dies bedeutet nicht zuletzt Personalkapazitäten - bereitgestellt werden, um sie zu qualifizieren und in ihrer Arbeit zu begleiten. Unabhängig davon, wie dieses im Einzelfall umgesetzt wurde, wäre es jedoch unrealistisch, die "Leistungsseite" von ehrenamtlicher Mitarbeit herauszustellen und dabei die "Bedingungsseite" zu vernachlässigen oder unerwähnt zu lassen. Das was ehrenamtlich möglich werden kann, hängt, und das belegen alle Modellprojekte, davon ab, was hauptamtlich geleistet wird.

In diesem Sinne ist auch die Arbeit von

Karl Gerlicher/Gillian Bebber/Margot Stockhammer: Laienhelfer in der Erziehungsberatung. Ein neuer Weg der Jugendhilfe. Weinheim und Basel 1979

hervorzuheben. Vor dem Hintergrund der Laienbewegung in den USA, die einleitend vorgestellt wird, wird das Konzept der Erlanger Jugend- und Familienberatungsstelle dargestellt, das im Vorfeld der stationären Behandlung der Laienhilfe unter programmatischen, organisatorischen, methodischen, interaktionellen und Erfolgs-Gesichtspunkten beschreibt. Das Konzept läuft, um es kurz zusammenzufassen, auf eine von Laien vorgenommene Betreuung verhaltensgestörter Kinder im Vorfeld der Heimerziehung hinaus. Die Laienarbeit wird als präventive Maßnahme verstanden, die besonders auch dadurch an Bedeutung gewinnt, "daß nach den Erfahrungen unserer Beratungsstelle Eltern eher bereit sind, ihr Kind einer Laienhelferin anzuvertrauen, als einer Heimunterbringung oder stationären Behandlung in einer Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie zuzustimmen" (131). Das verhaltensgestörte Kind wird an bestimmten Nachmittagen als "fremdes Kind" in der Wohnung und der Familie der Laienhelferin betreut.
Als unerläßlich erwies sich in der Arbeit das Angebot der Gruppensupervision. "Alle Beteiligten haben sich mit der neuen Situation ... auseinandersetzen müssen. Das Gleichgewicht (Familien-Homöostase) war gestört, und es bedurfte einer längeren Zeit, bis die Familie ihr Gleichgewicht wiedergefunden hatte, allerdings auf einer neuen Ebene" (125).

Daß Helfen mit je spezifischen Belastungssituationen verbunden ist, die seitens der Institutionen, die mit Ehrenamtlichen/Laien zusammenarbeiten, in der Weise aufgegriffen werden sollten, daß Entlastungs- und Lernchancen gewährt werden, wird am Beispiel der Laienarbeit mit verhaltensgestörten Kindern überdeutlich. Es wäre auch in der Altenarbeit/Altenhilfe wünschenswert, wenn solche Belastungen in der ehrenamtlichen Arbeit stärker Aufmerksamkeit gewidmet würde*).

---

*) Obgleich diese Publikation das Gebiet Altenarbeit/Altenhilfe nicht berührt, könnte sie noch aus einem weiteren Grund für den hier Tätigen von Interesse sein. Es gibt einzelne Hinweise auf Bestrebungen, alte Menschen, die ohne Angehörige leben oder deren Angehörige keinen Kontakt zu ihnen unterhalten und die aufgrund ihres Gesundheitszustandes kaum mehr in der Lage sind, alleine zu leben, via Patenschaften in Pflegefamilien zu vermitteln. Die möglichen Auswirkungen auf die Patenschaftsfamilien, die im Konkreten anders gelagert sein werden, könnten anhand der hier beschriebenen Erfahrungen in verallgemeinerter Form antizipiert werden.

Die Motivationsfrage wird in der Diskussion über ehrenamtliche Mitarbeiter vor allem seitens der Hauptamtlichen häufig gestellt, jedoch gibt es nur wenige sozialpsychologisch fundierte Hinweise darauf, in welcher Form sich die Persönlichkeit des Ehrenamtlichen auf seine Tätigkeit und Motivation auswirkt und wie er sich in seiner Persönlichkeitsstruktur von denen unterscheidet, die keine ehrenamtliche Tätigkeit ausüben. Am Beispiel der Initiativgruppe Eulenkopf (IGE), einem von Studenten getragenen Gemeinwesenarbeits-Projekt in einer Gießener Obdachlosensiedlung, analysiert

Hans-Jürgen With: Motive sozialen Engagements. Über Selbstbild, Einstellung und Arbeitsweise sozial-politisch handelnder Gruppen am Beispiel der Initiativgruppe Eulenkopf.
Lollar 1979

das Innenleben der Initiativgruppe, der er selbst seit 1970 angehört. Der Wunsch, sowohl die gesellschaftlichen Verhältnisse als auch sich selbst und die eigene Gruppe zu verändern, wird als gemeinsam geteiltes Spezifikum von Initiativgruppenmitgliedern angesehen. "Dieser selbstkritische Ansatz von Initiativgruppen macht es notwendig, daß sie nicht nur über den Zustand der Gesellschaft, sondern auch über die eigene Gruppenstruktur und die Gründe und Motive, die den einzelnen zu seinem sozialpolitischen Engagement bewegen, ständig nachzudenken" (9).
Untersucht wurden 30 Studenten der Initiativgruppe und 20 hauptamtliche Mitarbeiter; als Vergleichsgruppe dienten 19 Studenten, die zwar Interesse an einer Mitarbeit in dem Projekt bekundet hatten, nach kurzer Zeit aber davon Abstand nahmen. Zentrales Instrument der Untersuchung war der "Gießen-Test", ein standardisierter Test für Individual- und Gruppendiagnostik, von DIETER BECKMANN und HORST E. RICHTER*) entwickelt.

Mit Hilfe dieses Testinstrumentariums konnten vier Motivationstypen ermittelt werden (vgl. KASTEN: MOTIVATIONSTYPEN), wobei die Klassifizierung so vorgenommen wurde, "daß die vier Typen sich möglichst deutlich voneinander abheben sollten. Zudem stehen die Typen I *und* II und III *und* IV polar zueinander. Jedes einzelne Mitglied der IGE läßt sich - hinsichtlich der Eigenschaften, die mit den hier benutzten Fragebögen erfaßt wurden - als

*) Dieter Beckmann/Horst E. Richter: Gießen-Test (GT). Ein Test für Individual- und Gruppendiagnostik. Handbuch.
Bern 1972

VIER MOTIVATIONSTYPEN DER MITARBEIT IN DER INITIATIVGRUPPE EULENKOPF (IGE) NACH H.J. WIRTH:

Der offene Optimist (Typ I)

Kurzbeschreibung:

Sozialisation: harmonische Familie, nachsichtiger Erziehungsstil, zu Hause gutgehabt, strenge moralische Vorschriften spielten geringe Rolle, Eltern hatten selten Angst, daß ich in schlechte Gesellschaft gerate, mit Nachsicht erzogen, Eltern sind tolerant, unterhalte mich oft mit Eltern über Politik, viel gefühlsmäßige Zuwendung bekommen, Eltern selten uneinig über Erziehung, Eltern wenig streng, Familie harmonisch, politische Differenzen zu Eltern leicht überbrückbar, ungetrübtes Verhältnis zu Eltern, in der sozialen Entwicklung bevorzugt;

Persönlichkeit: positiv sozial resonant, wenig depressiv, durchlässig, sozial potent, selten bedrückt, leicht beliebt, gehe leicht aus mir heraus, man hält mich für wertvoll, fühle mich anderen nahe, viel Phantasie, selten Selbstvorwürfe, werde als stark eingeschätzt, leicht anziehend auf andere, kann viel Liebe schenken, selten Auseinandersetzungen mit anderen, lange Bindung an einen anderen Menschen fällt leicht, viel Vertrauen zu anderen, will andere übertreffen, will andere lenken;

Einstellung zum Eulenkopf: optimistische Einstellung, gute Bewohnerkontakte, Eulenkopf als Identitätsstütze, selten Zweifel am ganzen Sinn der Arbeit, leicht Kontakt zu den Bewohnern, wenig Angst vor Bewohnern, selten das Gefühl, zu wenig zu leisten, Erfolg meiner Arbeit scheint sicher, selten Zweifel, ob ich Arbeit richtig mache, stark durch Horst Richter motiviert.

Der mit sich und der Welt Unzufriedene (Typ II)

Kurzbeschreibung:

Sozialisation: unharmonische Familie, strenger Erziehungsstil, zu Hause schlecht gehabt, streng erzogen, strenge moralische Vorschriften spielten große Rollen,Eltern hatten oft Angst, daß ich in schlechte Gesellschaft gerate, mit Härte erzogen, Familie unharmonisch, politische Differenzen zu den Eltern schwer überbrückbar, getrübtes Verhältnis zu den Eltern, unter ungünstigen materiellen Bedingungen großgeworden, in der sozialen Entwicklung benachteiligt, oft Auseinandersetzungen mit Lehrern, wenig gefühlsmäßige Zuwendung, Eltern wenig tolerant, unterhalte mich selten mit Eltern über Politik, bespreche meine Probleme selten mit Eltern;

Persönlichkeit: retentiv, sozial impotent, ungeduldig, schwer beliebt bei anderen, fühle mich anderen fern, wenig Vertrauen zu anderen, kann wenig Liebe schenken, in der Liebe wenig erlebnisfähig, schlechte schauspielerische Fähigkeiten, werde als schwach eingeschätzt, kann schwer bei einer Sache bleiben;

Einstellung zum Eulenkopf: zweifelnde Einstellung, Eulenkopf als Identitätsverunsicherung, zweifele häufig, daß unsere Arbeit überhaupt einen Sinn hat, wenig durch Horst Richter zur Mitarbeit motiviert, finde schwer Kontakt zu den Bewohnern, habe häufig das Gefühl, zu wenig zu leisten, zweifle oft, ob ich meine Arbeit richtig mache, unsicher, daß persönlicher Beitrag von Bedeutung ist, wenig in beruflichen Interessen beeinflußt.

Der spontane anti-expansionistische Nonkonformist (Typ III)

Kurzbeschreibung:

Sozialisation: Eltern hatten selten Angst, daß ich in schlechte Gesellschaft gerate, mit Härte erzogen;

Persönlichkeit: Selbständigkeit, früh eigene Ansichten entwickelt, empfinde mich als unangepaßt, kann Aggressionen leicht zeigen, reagiere Ärger ab, denke oft über innere Probleme nach, mache mir oft Sorgen um andere, in der Liebe sehr erlebnisfähig, guter Schauspieler;

Einstellung zum Eulenkopf: finde leicht Kontakt zu den Bewohnern, bin sicher, daß mein persönlicher Beitrag für die Gruppe von Bedeutung ist, fühle mich den Menschen am Eulenkopf verbunden.

Der fügsame Angepaßte (Typ IV)

Kurzbeschreibung:

Sozialisation: selten Auseinandersetzungen mit Lehrern, wenig strenges Erziehungsverhalten der Eltern, mit Nachsicht erzogen worden, kann mich bei politischen Meinungsverschiedenheiten schlecht gegenüber den Eltern behaupten;

Persönlichkeit: gefügig, unselbständig, angepaßt, depressiv, sozial negativ resonant, geduldig, fügsam, werde als schwach eingeschätzt, wirke wenig anziehend auf andere, machte mir selten Sorgen um andere, wenig triebhaft, kann Aggressionen nur schwer zeigen, will gelenkt werden, andere sind mit meinen Arbeitsleistungen eher unzufrieden, habe wenig Phantasie, gerate selten in Auseinandersetzungen;

Einstellung zum Eulenkopf: zweifelnde Einstellung, schlechte Bewohnerkontakte, Erfolg meiner Arbeit erscheint mir unsicher, finde schwer Kontakt zu den Bewohnern, fühle mich wenig mit den Bewohnern verbunden, politisches Engagement spielt geringe, Suche nach Freizeitbeschäftigung große Rolle für Mitarbeit in der IGE.

Kombination der vier Typen beschreiben; d.h. jedes Mitglied vereint in sich, mehr oder weniger ausgeprägt, Aspekte von allen vier Typen" (173).

In die Untersuchung von WIRTH fließt die besondere Dynamik von Initiativgruppen ebenso ein, wie das soziale Umfeld, in dem sich das Engagement vollzieht, sowie die besondere, studentisch geprägte Kultur dieser Zeit, in der sich die ehrenamtlich tätigen Studenten bewegten. So gesehen ist es nicht möglich, die vorgestellten Erkenntnisse auf das Arbeitsfeld Altenarbeit/Altenhilfe zu übertragen. Die Gründe, weshalb diese Arbeit trotzdem im Rahmen unserer Thematik Relevanz besitzt, liegen auf einer allgemeineren Ebene. Einmal wird hier exemplarisch der "subjektive Faktor" ins Blickfeld gerückt, der in allen Formen ehrenamtlich geprägter sozialer Arbeit bedeutsam ist, zum anderen wird die Komplexität der Frage nach der Motivation sozialen Engagements ebenso deutlich, wie die des Versuchs, diese empirisch zu bestimmen.

Last not least ist auf das Buch zu verweisen:

Teresa Bock/Louis Lowy/Monika Pankoke u.a.: Kooperation freitätiger und beruflicher Mitarbeiter in sozialen Diensten. Hrsg. v. der Katholischen Fachhochschule Nordrhein-Westfalen.
Freiburg 1979

Die Beiträge zu diesem Band stehen im Kontext des Bemühens der Katholischen Fachhochschule im Jahre 1975, ein Aufbaustudium zur Qualifizierung von Sozialarbeitern für eine Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen (hier: freitätige Mitarbeiter genannt) anzubieten. Anlaß für die empirische Untersuchung waren Probleme, auf die die Katholische Fachhochschule bei der Umsetzung des Ausbildungsvorhabens stieß; "sie hoffte, durch das Projekt mehr Klarheit dafür zu gewinnen" (8).
In sieben Projektgruppen (Zusammenarbeit zwischen Caritas-Konferenzen und Caritas-Pflegestation, Brennpunktarbeit, Einrichtung eines Hospitaldienstes, Zusammenarbeit zwischen Nachbarschaftshilfen und Caritasverband, Helfer im Problemkreis § 218 StGB, Gewinnung ehrenamtlicher Vorstandsmitglieder und Gewinnung ehrenamtlicher Mitarbeiter) sollten deshalb

" - die jeweiligen Funktionen der beruflichen und freitätigen Mitarbeiter geklärt werden;

- positive wie negative Erfahrungen, die in der Zusammenarbeit gemacht wurden, ausgewertet und auf ihre Ursachen hinterfragt werden;

- Maßnahmen zur Entwicklung und Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen beiden Gruppen entworfen und erprobt werden" (14).

Die hier gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse sollten sowohl dazu dienen, die Praxis sozial-caritativer Arbeit vor Ort zu qualifizieren, als auch für die Aus- und Weiterbildung der beruflichen Fachkräfte und die Fortbildung der freitätigen Mitarbeiter Anregung geben.

Ohne an dieser Stelle alle Projekterkenntnisse ausbreiten zu können, sei in allgemeiner Form auf die erhobenen Problemfelder hingewiesen, die, folgt man den Ergebnissen der Untersuchung, die Zusammenarbeit zwischen beruflichen und freitätigen Mitarbeitern beeinträchtigen:

1. Zwar wird ehrenamtliches Engagement neu entdeckt, grundsätzlich gefördert oder für förderungswürdig erachtet. "Die notwendigen Konsequenzen für die Organisation, deren Infrastruktur weitgehend am hauptberuflichen Mitarbeiter und der Gestaltung seines Dienstverhältnisses ausgerichtet sind, wurden bisher aber kaum gezogen" (117).

2. Ausgehend von dem Berufsauftrag des Sozialarbeiters und seiner Rolle, die er gegenüber dem Klienten ausübt, wird die Schlußfolgerung gezogen, "daß die Sozialarbeiter (...) im allgemeinen einseitig auf den Aufbau und das Durchtragen von Beziehungen zu Klienten ausgebildet sind, es ihnen oft an Fähigkeiten (fehlt), zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit Menschen, die nicht Klienten sind" (119).

3. Für die Freitätigen wird u.a. diagnostiziert, daß die Erfahrungen, "die sie aus ihrem jeweiligen familiären und beruflichen Lebensbereich einbringen, gerne unterbewertet (werden)" (120). Ihre Entscheidungskompetenz ist häufig durch Hauptamtliche eingeengt, ihre Befähigungen bleiben ungenutzt. Die Folge ist, daß Freitätige sich außerhalb der verbandlichen Arbeit en-

gagieren, da sie hier mehr Entfaltungsmöglichkeiten sehen und Verantwortung übernehmen können.

4. "Sogenannte 'persönliche Probleme' in der Arbeit liegen im allgemeinen weniger in den 'Personen an sich', sondern sind oft verursacht durch Probleme der Organisations- und Rollenstruktur" (ebenda).

2. AUSWAHLBIBLIOGRAPHIE

Ehrenamtliche Mitarbeiter
(deutschsprachige Literatur)

Ältere Bürger für ehrenamtliche Mitarbeit in der Hife für Strafgefangene gesucht.
KDA-Presse- und Informationsdienst, (1980)92, S. 14-16

Angermeyer, H. Probleme und Schwerpunkte in der Ausbildung nebenamtlicher Mitarbeiter bei Erholungsfreizeiten und in Wohnheimen für ältere Menschen.
Zeitschrift für Gerontologie, 10 (1977) 1, S. 37-42

Aves, Geraldine M. Freie Mitarbeiter in sozialen Diensten. Bericht eines vom National Council of Social Service und dem National Institute for Social Work Training berufenen Komitees.
Freiburg i.Br.: Lambertus 1973, 247 S.

Bäcker, Gerhard Entprofessionalisierung und Laisierung sozialer Dienste - richtungsweisende Perspektiven oder konservativer Rückzug.
WSI-Mitteilungen, 32 (1979) 10, S. 526-537

Baumanns, Ludwig Sozialarbeit im Altenheim.
Mitteilungen zur Altenhilfe, (1980) 3, S. 33-45

Behr, Sophie Zur Professionalisierung in Selbsthilfeorganisationen.
psychosozial, 2 (1979) 2, S. 25-35

Berghaus, Günter Der ältere Mensch als ehrenamtlicher Mitarbeiter.
Caritas, 79 (1978) 2, S. 90-93

Bock, Teresa Ehrenamtliche Mitarbeiter als Partner in sozialen Diensten neu entdeckt.
Blätter der Wohlfahrtspflege, 123 (1976) 9, S. 211-212

Bock, Teresa Wenn Kooperation funktionieren soll...
Blätter der Wohlfahrtspflege, 123 (1976) 9, S. 218-220

Böhler, Lothar Ergänzung und Alternative. Ein Angebot der Arbeiterwohlfahrt.
Blätter der Wohlfahrtspflege 126 (1979) 1, S. 17-19

Bollinger, Elisabeth
Nachbarschaftshilfe und Hauspflege Bernhausen.
Blätter der Wohlfahrtspflege, 121 (1974) 4, S. 101

Born, Gudrun
Freies soziales Engagement - Antwort mündiger Bürger.
Altenpflege, 5 (1980) 12, S. 421-422

Born, Gudrun
Neue Gesichter der Not - Veränderte Formen der Hilfe.
Altenpflege, 4 (1979) 7, S. 240-241

Born, Gudrun
Unser Sozialstaat - Netz oder Labyrinth? Gedanken zum Einsatz "Ehrenamtlicher" in der Altenhilfe.
Altenpflege, 5 (1980) 4, S. 134-136

Born, Manfred
Seniorenpflegeheim in Aschaffenburg.
Altenpflege, 4 (1979) 1, S. 3-5

Brandt, Siewert
Regeln für die Anleitung freier Mitarbeiter.
Diakonie, (1975) 4, S. 232-233

Brich, Marianne
Ehrenamtliche Mitarbeiter in der offenen Altenarbeit. Möglichkeiten - Grenzen - Probleme. Dargestellt anhand der Erfahrungen in der Altenbegegnungsstätte des Ökumenischen Altenwerks Freiburg-Weingarten.
Freiburg i.Br., Fachhochschule für Sozialwesen und Religionspädagogik 1976, 60 S.

Buschmann, Elisabeth
Ehrenamtlichkeit der Hilfe und Ehrenamtlichkeit des Helfers.
caritas korrespondenz, 49 (1981) 3, S. 25-28

Daatland, Sven Olav
Norwegen: Ältere Menschen als freiwillige Helfer in Service-Zentren.
EURAG, (1981) 27, S. 28-33

Deimling, Gerhard
125 Jahre ehrenamtliche Sozialhilfe der Stadt Wuppertal - Vorgeschichte und gegenwärtige Situation.
Zeitschrift für Sozialhilfe, 16 (1977) 12, S. 353-358

Deutscher Fürsorgetag 1976 - Ergebnisse aus allen Themenbereichen V: Die Bedeutung ehrenamtlicher Hilfen. Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 57 (1977) 1, S. 19-24

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband (Hrsg.) Ehrenamtliche Mitarbeit. Motive sozialer Arbeit. Frankfurt/M.: Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband 1964, 64 S.

Dörrie, Klaus Gesellschaftliche Aspekte ehrenamtlicher Mitarbeit. Schriftenreihe des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Nr. 31, Frankfurt/M. 1964, S. 5-17

Ehrenamtliche Dienste in der Altenhilfe. 2. Fortbildungstage für praktische Geriatrie in Travemünde vom 12.-14. Mai 1982. Altenpflege, 7 (1982) 7, S. 272-273

Ehrenamtliche Dienste in der Arbeit mit alten Menschen und in der Sorge für sie. caritas korrespondenz, 28 (1980) 6, S. 1-6

Ehrenamtliche Helfer in den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege. Blätter der Wohlfahrtspflege, 123 (1976) 9, S. 232-233

Ehrenstein, Irmgard Freiwillige Helfer. Mutmacher und Bindeglied für Alten- und Pflegeheime zur Außenwelt. Altenpflege, 7 (1982) 5, S. 175-178

Ehrenstein, Irmgard Soziale Arbeit im Alten- und Pflegeheim. Das Altenheim, 19 (1980) 11, S. 254-258

Eiler, Marlies Der ehrenamtliche Mitarbeiter im Heim. Evangelische Impulse, 4 (1982) 4, S. 10-12

Europarat: Die Rolle der freiwilligen Helfer. EURAG-Information, (1980) 10, S. 1-2

Faltermeier, Josef
Frommann, Matthias Ergebnisse der Studientagung. Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 59 (1979) 11, S. 322-324

Foltz, Liselotte — Zur Mitarbeit ermutigen und anleiten, in: Wickert, Heinz et. al: Älter werden - aktiv bleiben. Bonn: Bundesvereinigung für Gesundheitserziehung, 1982, S. 65-69

Fritsch, Gertraud — Die Not aufspüren und helfen. Bezirksbezogene Sozialarbeit: Betreuung älterer Menschen in enger Zusammenarbeit mit "Kontaktbesuchern". SIO. Sozialarbeit in Österreich, 13 (1978) 39, S. 27-33

Hampel, Maria — Fortbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter. Ein Bericht aus der Diözese Limburg. Caritas, 79 (1978) 2, S. 68-72

Held, Christine — Erfahrungen beim Aufbau einer ehrenamtlichen Helfergruppe. Mitteilungen zur Altenhilfe, (1980) 4, S. 18-20

Helfer, Inge
Mörsberger, Thomas — Ehrenamtliche Mitarbeiter im sozialen Bereich. Bericht über eine Studientagung des Deutschen Vereins. Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 59 (1979) 11, S. 318-322

Hübinger, Manfred — Fortbildung für ehrenamtliche Mitarbeiter in der pfarrlichen Altenarbeit. Mitteilungen zur Altenhilfe, (1982) 2, S. 31-35

Hundsalz, A.
Böhmer-Miltner, G. — Fortbildung von Mitarbeitern in der Altenarbeit - ein Erfahrungsbericht -. Zeitschrift für Gerontologie, 14 (1981) 6, S. 517-525

Jaspersen, Christiane — Fortbildung freiwilliger Mitarbeiter im sozialen Bereich. Überlegungen und Vorschläge zu einer praxisorientierten didaktischen Planung am Beispiel der Fortbildung in der Altenhilfe. Berlin, Freie Universität, Fachbereich Erziehungswiss., Dipl.-Arb. 1976, 160 S.

Kappes, Brigitte — Zuhause - da ist doch das Leben. päd. extra sozialarbeit, 5 (1981) 6, S. 34-36

Krause-Lang, Martha
Verband der Caritas Konferenzen Deutschlands (Hrsg.)
Zum Helfen befähigen. Soziales Training für ehrenamtliche sozial-caritative Dienste.
Freiburg i.Br.: Lambertus-Verlag 1976, 136 S.

Krause-Lang, Martha
Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Helfern.
Caritas, 73 (1972) 3, S. 160-165

Leuze, Hildegard
Ehrenamtliche Mitarbeiter für Altenarbeit unentbehrlich.
Evangelische Impulse, 4 (1982) 4, S. 8-9

Müssig, Gerd
Bundestagung Osnabrück. Ergebnisse der Arbeitsgruppen.
Evangelische Impulse, 3 (1981) 5, S. 31-35

Neurohr, Petra
Betreuung und Begleitung ehrenamtlicher Helfer.
Saarbrücken, Kath. Fachhochschule für Sozialwesen, Hausarb. 1981, 29 S., Anh.

Nieden, Ernst zur
Aktion Ehrenamt,
in: Becker, Karl Friedrich (Hrsg.): "Älter - doch dabei!" Ruhestand in der Leistungsgesellschaft zwischen Krise und Möglichkeiten.
Stuttgart, Göttingen: Ehrenfried Klotz 1973, S. 144-148

Niedrig. Heinz
Ehrenamtliche Mitarbeit in der freien Wohlfahrtspflege.
Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, 28 (1977) 9, S. 328-336

Niedrig, Heinz
Wagner, Doris
Kann ehrenamtliche Mitarbeit Kommunalfinanzen sanieren?
Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, 33 (1982) 6, S. 219-221

Petit-Lievois, Francoise
Freiwilligendienst in Frankreich,
in: Becker, Karl Friedrich (Hrsg.): Älter - doch dabei!
Stuttgart, Göttingen: Ehrenfried Klotz, 1973, S. 123-129

Priepke, Manfred
Bereitschaft zum sozialen Engagement. Arbeitsfelder - Motivationen - Vorbereitungs- und Kooperationsprobleme.
Blätter der Wohlfahrtspflege, 123 (1976) 9, S. 216-217

Rolshoven, Hubertus — Versicherung und Haftung bei ehrenamtlicher Altenarbeit. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen 1979, VIII, 98 S.

Schaeffler, Maria — Teams die helfen wollen. Ehrenamtliche Mitarbeit am Beispiel der Caritas-Konferenzen. Blätter der Wohlfahrtspflege, 123 (1976) 9, S. 224-226

Schmachtenberg, Wolfram — Freiwillige Helfer in der Altenhilfe. Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, 31 (1980) 12, S. 450-457

Schmachtenberg, Wolfram — Modelle ehrenamtlicher Mitarbeit in der Altenhilfe. Auftragg. Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz: Kohlhammer 1980, 462 S.

Schmelcher, Grid — Besuchsdienst bei alten Menschen - methodisch gesehen. (Aus Studien einer Fachhochschule für soziale und kirchliche Berufe.) Schwalbacner Blätter, 30 (1979) 1, S. 29-34

Schmidt, Roland — Ehrenamtliche Mitarbeit in der Altenhilfe. Evangelische Impulse, 4 (1982) 4, S. 4-7

Schmitz-Scherzer, Reinhard — Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter, in: Deutsches Rotes Kreut et. al: Altwerden - heute. Bonn: Hrsg. 1979, S. 62-65

Schrader, Elisabeth — Die Rolle der freien Mitarbeiter im englischen Sozialwesen. Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 58 (1978) 11, S. 308-313

Schütze, Elisabeth — Neuer ehrenamtlicher Sozialhelferdienst für Senioren und Behinderte beim Sozialamt der Stadt Dortmund. Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 62 (1982) 5, S. 164-165

Schwarte, Stephan — Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz für ehrenamtliche und unentgeltlich Tätige. caritas korrespondenz, 47 (1979) 11, S. 9-12

Seeger, Claudia — Modelle ehrenamtlicher Mitarbeit in der Altenhilfe. Soziale Arbeit, 30 (1981) 7, S. 302-309

Shenhar, Nelli — Beratungsstellen für Senioren in Israel: Ehrenamtliche Mitarbeit im erfolgreichen Einsatz. KDA-Presse- und Informationsdienst, (1979) 80, S. 21-23

Söllner, Franz — Freiwilliger Sonntagsdienst. Mitteilungen zur Altenhilfe, (1978) 1, S. 22-25

Strauss, Renate G. — Seniorenclub Forstwald. Erfahrungsbericht. Modell einer Altenarbeit. Altenpflege, 4 (1979) 11, S. 360-362

Tagungen. Ehrenamtliche Dienste in der Altenhilfe. altenhilfe, 9 (1982) 6, S. 22-24

Tappenbeck, Margarete — Alten- und Pflegeheim als Ghetto? Evangelische Impulse, 2 (1980) 3, S. 14-16

Wächtling, Else — Impression: Lebensfreude im Alten- und Pflegeheim. Altenpflege, 4 (1979) 11, S. 363-364

Wagner, Elsbeth — Zeit für sich - Zeit für andere. Stuttgart: Klett 1982, 135 S.

Wehling, Eva-Maria — Ältere helfen Alten. Ein Modell ehrenamtlicher Altenarbeit in Berlin. Blätter der Wohlfahrtspflege, 129 (1982) 7, S. 175-178

3. AUSWAHLBIBLIOGRAPHIE

Ehrenamtliche Mitarbeiter
(englisch- und französischsprachige Literatur)

Babchuk, Nicholas
Peter, George R.
Hoyt, Danny R.
Kaiser, Marvin A.
The voluntary associations of the aged. Journal of Gerontology, 34 (1979) 4, S. 579-587

Bachelier, Marguerite
Le CIDPA 44 et ses actions de formation. gérontologie et société, (1981) 16, S. 64-71

Carp, F.M.
Differences among older workers, volunteers and persons who are neither. Gerontologist, 9 (1969), S. 497-501

Corter, Jan
Les services de jour personnes âgées en Angleterre et au pays de Galles. gérontologie et société, (1978) 7, S. 83-87

Dye, D.
Goodmann, M.
Roth, M.
Bley, N.
Jensen, K.
The older adult volunteer compared to the non-volunteer. Gerontologist, (1973) 13, S. 215-218

Fengler, Alfred P.
Goodrich, Nancy
Money ins't everything: opportunities for elderly handicapped men in a sheltered workshop. The Gerontologist, 20 (1980) 6, S. 636-641

Fontaine, Anne
Vaucher, Genevieve
Bibliographie selective: formation permanente des professionells et des benevoles s'occupant des personnes âgées. gérontologie et société, (1981) 16, S. 152-157

Greengross, Sally
The point of view of the social promoter, in: International Center of Social Gerontology: Adaptability and aging. Paris: 1981, S. 105-113

Hadley, Roger
Webb, Adrian
Farrell, Christine
Across the generations. Old people and young volunteers. London: Allen & Unwin 1975, XVI, 232 S.

Jeffreys, David
Utilization of member volunteers as community organizers in a retiree organization, in: International Association of Gerontology: 7th international congress of gerontology. Wien: 1966, S. 53-55

Maguire, Gail A. — Volunteer program to assist the elderly to remain in home settings. AJOT. The american journal of occupational therapy, 33 (1979) 2, S. 98-101

Munday, Brian
Eurosocial — International Expert group meeting on volunteer support for the elderly with problems. Wien: Europäisches Zentrum für Ausbildung und Forschung auf dem Gebiet der sozialen Wohlfahrt 1981, 68 S.

Nassau, Jean Baron — The contribution of organized volunteer programs under qualified leadership in augmenting professional services in geriatric facilities, in: International Association of Gerontology: 7th international congress of gerontology. Wien: 1966, S. 97-98

Payne, Barbara P. — The older volunteer: social role continuity and development. The Gerontologist, 17 (1977) 4, S. 355-361

Sainer, Janet S. — Voluntary activities for the older american, in: Cull, John G.; Hardy, Richard E. (Hrsg.): The neglected older american. Springfield, Illinois: 1973, S. 173-184

Spangler, Richard — Small business administration program keeps retired executives active. Geriatics, 33 (1978) 3, S. 21-22

Vanbremeersch, Marie-Caroline — Le benevolat: un fossile ou une fonction à reinventer? gérontologie et société, (1981) 16, S. 48-55

Volunteers and voluntarism. — Educational Gerontology, 6 (1981) 3, S. 295-303

Ward, Russel A. — The meaning of voluntary association participation to older people. Journal of Gerontology, 34 (1979) 3, S. 438-445

AUTORENVERZEICHNIS

Dr. Gerhard BÄCKER	Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des Deutschen Gewerkschaftsbundes (Hans-Böckler-Str. 39, 4000 Düsseldorf)
Helmut BAER	Rentner, Studienteilnehmer des Modellversuchs Seniorenstudium an der Universität Dortmund (Benjaminstr. 21, 5000 Köln)
Iris BOCHSENSCHÜTZ	Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Zentralstelle für Weiterbildung und Kontaktstudium (Schwerpunkt: Frauenstudium) an der Universität Dortmund (Emil-Figge-Str. 50, 4600 Dortmund)
Birgit CRAMON-DAIBER	Freiberuflich tätige Pädagogin (Wolfgangstr. 113, 6000 Frankfurt/M.)
Otto FICHTNER	Beigeordneter der Stadt Duisburg und Vorsitzender des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge in Frankfurt/M. (Dezernat für Soziales, Jugend und Gesundheit, Rathaus, Burgplatz, 4100 Duisburg 1)
Wolfram INGENMEY	Mitarbeiter des Hufeland-Hauses (Wilhelmshöher Str. 60, 6000 Frankfurt/M. 60)
Detlef KNOPF	Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung der Freien Universität Berlin (Arminallee 12, 1000 Berlin 33)
Ursula KOCH-STRAUBE	Fortbildnerin am Elisabethenstift Darmstadt, Abteilung Fort- und Weiterbildung, Sozialpädagogik (Stiftstr. 45/47, 6100 Darmstadt)
Dr. Hans-Joachim VON KONDRATOWITZ	Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Zentrum für Altersfragen e.V. (Manfred-von-Richthofen-Str. 2, 1000 Berlin 42)
Inge LÜDERS	Sozialarbeiterin in einer Arztpraxis (Großheidestr. 42, 2000 Hamburg 60)

Thomas MÖRSBERGER	Jurist, Fortbildner am Fortbildungswerk für Sozialarbeiter und Verwaltungsfachkräfte im Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge (Am Stockborn 1-3, 6000 Frankfurt/M. 50)
Peter MOLL	Pfarrer im Diakonischen Werk der EKD (Stafflenbergstr. 76, 7000 Stuttgart 1)
Lore PRINZING	Sozialarbeiterin im Altentreffpunkt Ulm/Neu-Ulm (Stadt Ulm, Sozial- und Jugendamt, Postfach, 7900 Ulm/Do.)
Wolfram SCHMACHTENBERG	Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e.V. (Sachsenring 29-31, 5000 Köln 1)
Roland SCHMIDT	Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Deutschen Zentrum für Altersfragen e.V. (Manfred-von-Richthofen-Str. 2, 1000 Berlin 42)
Regina STEPHAN	Sozialarbeiterin an der Abteilung für Gerontopsychiatrie, Klinikum Charlottenburg der Freien Universität Berlin (Reichsstr. 15, 1000 Berlin 19)
Kari THÖRKOW	Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Zentrum für Altersfragen e.V. (Manfred-von-Richthofen-Str. 2, 1000 Berlin 42)
Dr.habil. Ludger VEELKEN	Privatdozent, Leiter des Projektbereichs Weiterbildung von Senioren und des Modellversuchs Seniorenstudium an der Universität Dortmund (Emil-Figge-Str. 50, 4600 Dortmund)

Weitere Veröffentlichungen des DZA (Auswahl)

22 Dieck,M.; Gößling,S.(Hrsg.):Sektion Altenarbeit/Altenhilfe der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie: Sektionsveranstaltung Hamburg 1978. Arbeitstagung Darmstadt 1979.(Arbeits-und Beschäftigungssituation des Pflegepersonals in Einrichtungen der Altenhilfe), Berlin 1979, 166 S., DM 3,30

23 Dieck,M.; Schreiber,T.(Hrsg.):Gerontologie und Gesellschaftspolitik. Bericht über eine Arbeitstagung des DZA 1978, Berlin 1979, 302 S., DM 5,-

27 Bernstein,R.; Dieck,M.(Hrsg.):Sektion Altenarbeit/Altenhilfe der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie: Arbeitstagung Walberberg 1980 - Sozialplanung in der Altenhilfe, Berlin 1980, 107 S., DM 3,-

30 Thürkow,K.: Vertretungsorgane Älterer, dargestellt am Beispiel der Seniorenbeiräte, Berlin 1980, 243 S., DM 4,-

31 Balluseck,H.von: Die Pflege alter Menschen - Institutionen, Arbeitsfelder und Berufe, Berlin 1980, 319 S., DM 5,50

32 Falck,I.(Hrsg.): Sterbebegleitung älterer Menschen - Ergebnisse einer Arbeitstagung der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie 1979 in Berlin, Berlin 1980, 146 S., DM 3,-

34 Knopf,D.; Zeman,P.(Hrsg.):Animation und Selbsthilfe. Diskussionsbeiträge zur Bildungsarbeit mit älteren Menschen aus Anlaß einer Tagung im November 1980 in Berlin, Berlin 1981, 160 S., DM 3,-

36 Dieck,M.(Hrsg.):Kostenuntersuchungen und Leistungsvergleiche in der Gerontologie. Diskussionsbeiträge anläßlich des XIII. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Gerontologie im September 1980 in Berlin, Berlin 1981, 186 S., DM 4,-

39 Thürkow,K.: Basisliteratur zur Gerontologie und Altenarbeit. Eine Literaturdokumentation mit Inhaltsangaben und Auswahlbibliographien, Berlin 1981, 636 S., DM 11,-

40 Arbeitsgruppe Fachbericht über Probleme des Alterns: Altwerden in der Bundesrepublik Deutschland: Geschichte - Situationen - Perspektiven, 3 Bde, Berlin 1982, 1138 S., DM 23,-

41 Hinschützer,U.; Momber,H.: Basisdaten über ältere Menschen in der Statistik der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1982, 548 S., DM 10,50

42 Brickl-Schmidt,G.: Das Leben alter Menschen - Ein Beitrag zum besseren Verständnis ihres Alltags. Planung,Durchführung und Analyse einer Unterrichtseinheit in der Grundschule, Berlin 1982, 111 S., DM 3,50

43 Dieck,M.: Sicherung älterer Menschen gegen Pflegebedürftigkeit und chronische Krankheit in 18 Ländern - Informationen und Internationaler Vergleich, Berlin 1983, 87 S., DM 3,-

- Deutsches Zentrum für Altersfragen e.V.(Hrsg.): Fachbericht zur Situation älterer Menschen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1982, 89 S., DM 3,-

- Dieck,M.; Naegele,G. (Hrsg.): Sozialpolitik für ältere Menschen, Heidelberg:Quelle & Meyer, 1978 324 S., DM 10,- über DZA

.....

Versandkosten werden gesondert berechnet

Ehrenamtliche soziale Arbeit wird begrüßt, sie wird mit zwiespältigen Gefühlen bedacht. Je nach Wahrnehmungsperspektive des Betrachters und je nach der hier einfließenden Interessenlage werden Ehrenamtliche als aktive, um das Gemeinwohl bemühte Bürger oder als mögliche Konkurrenten – in der Konsequenz „Job-Killer" – verstanden. Je nachdem, wo der Betrachter sich zuordnet, akzentuiert er das eine oder andere stärker.

Was not tut, ist das Bemühen, differenzierter wahrzunehmen, die eigene Position zu überprüfen: vielleicht mit dem Ergebnis, daß jede Perspektive, für sich genommen, nur ein verzerrtes Bild ermöglicht.

Ehrenamtliche soziale Arbeit wird praktisch unterschiedlich gehandhabt; mal wird das „natürliche" Engagement betont und bewahrt, mal das Einüben ins Fachliche vorgesehen und eingeleitet. Unabhängig von dieser Streitfrage ist beiden Positionen eigen, daß Ehrenamtlichkeit im Kontext professioneller sozialer Arbeit eben „gehandhabt" wird. Das alltäglich angewendete Instrumentarium des Umgehens ist mit den Stichworten „Einsatzplanung", „Anleitung", „Schulung" und „Kooperation" beschrieben.

Was not tut, ist der Versuch, die eigene Alltagsroutine zu hinterfragen: vielleicht mit dem aktualisierten Bewußtsein dafür, daß der Gestus der Handhabung die Motivation zur Ehrenamtlichkeit eher zerstört, als daß er sie bestärken würde.

Die Autoren dieses Bandes sind auch nicht frei von ihrer eigenen Wahrnehmungsperspektive. Sie sind ins Gespräch gekommen, ins Nachdenken geraten: sicherlich nicht nur sie allein.

ISBN 3-88962-026-4