



# Ehrenamt und Hauptamt – Zusammenarbeit gemeinsam gestalten

Dokumentation des Autauschforums



Stiftung für Ehrenamt und  
bürgerschaftliches Engagement  
in Mecklenburg-Vorpommern



# Ehrenamt und Hauptamt – Zusammenarbeit gemeinsam gestalten

Dokumentation des Autauschforums

# Grußwort

Die Austausch-Foren der Ehrenamtsstiftung MV sind zur festen Größe geworden. Hier kommen Engagierte aus dem ganzen Land zusammen, um miteinander ins Gespräch zu kommen, über die Erfahrungen, die sie machen; Problemstellen, an die sie stoßen; über Lösungen, die gut funktionieren und vor allem um sich gegenseitig zu inspirieren und motivieren. Das Gute daran: das geschieht ganz selbstverständlich über regionale, thematische oder Trägergrenzen hinweg. Wir fördern mit diesen Veranstaltungen die Zusammenarbeit zwischen verschiedensten Institutionen und Organisationen und sorgen dafür, dass sich gute Lösungen rumsprechen.

Das Forum „Ehrenamt und Hauptamt – Zusammenarbeit gemeinsam gestalten“ am 12.11.2016 in Güstrow – das mittlerweile dritte in der ein- und zweijährigen Geschichte der Ehrenamtsstiftung MV – richtete sich zum einen gezielt an diejenigen, die hauptamtliche Funktionen in der Koordination ehrenamtlichen und bürgerschaftlichen Engagements wahrnehmen, ob in staatlichen Stellen oder in Verbänden und Organisationen im gesellschaftlichen Umfeld, die oft eine beachtliche Tradition und Geschichte aufweisen. Zum anderen richtete es sich an diejenigen, die sich freiwillig und ehrenamtlich für Ziele einsetzen, die anderen Menschen konkrete Hilfestellungen geben oder insgesamt das Miteinander aller lebenswerter machen.

Zwei Seiten, die engagiert im Dienst der Sache tätig sind, in deren Zusammentreffen sich aber doch Konfliktlinien bilden können – aus den unterschiedlichsten Gründen, bisweilen schon unmittelbar angelegt in den Strukturen, bisweilen resultierend daraus, dass eben Menschen tätig sind mit ihrer individuellen Persönlichkeitsstruktur, ihren eigenen Vorstellungen und Erwartungen von und an sich selbst und anderen. Und natürlich gibt es auch

äußere und/oder innere Hindernisse und Hemmnisse, die dem Idealbild von Engagement entgegenstehen können.

Einige dieser Spannungsfelder haben die Teilnehmer des Forums an sieben „Thementischen“ bearbeitet. Sie haben deren spezielle Herausforderungen skizziert und praktische Handlungsvorschläge zusammengestellt.

Für die thematische Mitwirkung und Moderation möchte ich mich an dieser Stelle noch einmal herzlich bedanken bei: Karin Hoffmann vom DRK Kreisverband Schwerin-Stadt, Katharina Allendorf vom Flüchtlingsrat M-V, Holger Hollerbaum vom Landesverband Seelische Gesundheit M-V, Reinhold Uhlmann, Landeskoordinator der Beteiligungswerkstatt im Landesjugendring Mecklenburg-Vorpommern, Kristin Rein von der Servicestelle Integration Schwerin, Claus Oellerking von der Flüchtlingshilfe Schwerin, Dr. Kristin Junga von der Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche sowie Louisa Muehlenberg, Referentin für Weiterbildung und Projekte bei der Ehrenamtsstiftung MV.

Im Ergebnis sind hilfreiche Anregungen zur Gestaltung einer besseren Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen entstanden, die wir Ihnen mit dieser Dokumentation an die Hand geben möchten. Wir hoffen, die ein oder andere inspiriert Sie zur Umsetzung vor Ort.

Herzlichst,



Hannelore Kohl

Vorstandsvorsitzende der Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement in Mecklenburg-Vorpommern

Die vorliegende Dokumentation fasst die Ergebnisse des Austauschforums „Ehrenamt und Hauptamt – Zusammenarbeit gemeinsam gestalten“ zusammen, welches die Ehrenamtsstiftung Mecklenburg Vorpommern (EAS MV) am 12. November 2016 in Güstrow ausgerichtet hat.

Ziel der Veranstaltung war es die Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamtlichen unter die Lupe zu nehmen, um dann gemeinsam zu erarbeiten, wie diese Zusammenarbeit verbessert werden kann. Im besten Falle ergibt sich so eine Win-Win-Situation, in der beide Seiten die jeweils andere als hilfreich und bereichernd empfindet.

Sieben thematische Schwerpunkte wurden im Vorfeld des Austauschforums von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Vertreter/-innen der folgenden Organisationen definiert und ausgearbeitet: (1) Ehrenamtsstiftung MV, (2) Landesjugendring MV, (3) Deutsches Rotes Kreuz, (4) Selbsthilfe MV, (5) Rostocker Freizeitzentrum, (6) Flüchtlingsrat MV und (7) Ehrenamtskoordination der Nordkirche.

Zu jedem thematischen Schwerpunkt wurde während des Austauschforums ein Thementisch bereitgestellt, an dem die Teilnehmenden insgesamt 2.5 Stunden Zeit hatten, sich in Kleingruppen auszutauschen und für das jeweilige Thema konkrete Handlungsempfehlungen zu erarbeiten. Die sieben Thementische wurden jeweils von einem Vertreter der oben genannten Organisationen moderiert. Folgende Themen wurden im Rahmen des Austauschforums diskutiert:

- Thementisch 1** Koordination oder Kooperation –  
Wer hat welche Macht? Wer koordiniert wen?
- Thementisch 2** Ehrenamt und externes Hauptamt in Politik und Verwaltung –  
Wer erwartet was von wem?
- Thementisch 3** Familie, Beruf und Ehrenamt – unvereinbar oder flexibel gestaltbar?
- Thementisch 4** Qualifiziert für's Ehrenamt – ist Fortbildung Hemmnis oder Motivation für Engagement?
- Thementisch 5** Nachwuchs ins Ehrenamt – Wollen die nicht oder können die nicht?  
Und wenn, wie kriegen wir sie doch?
- Thementisch 6** Ehrenamt macht Hauptamt – Wo hört Ehrenamt auf, wo brauchen wir mehr Hauptamt?
- Thementisch 7** „Danke“ – ein Wort, tausend Arten, es zu sagen, jedem auf seine Weise

Im Folgenden werden die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen, die an den sieben Thementischen erarbeitet wurden, zusammengefasst dargestellt.



# Beispiele

ation  
?

Arbeit  
ionskonzept  
SE

en  
hauptamt

Tische  
nt / Politik

nsflüsse

Ehrenamtlich  
als  
Beschwerdestelle?

Abwälzung der  
Verantwortung auf  
Ehrenamt (Bsp. Dolmetscher)

Barrieren in den  
Köpfen

Konflikte entstehen,  
wenn Ehrenamt  
schwerer ist als das  
Hauptamt

Forderungen

gemeinsame  
Wege entwickeln

Vernetzung

Forderungen stellen

Einrichten von  
Berücksichtigung  
Ebene /

# Thementisch 1:

## Koordination und Kooperation – wer hat welche Macht? Wer koordiniert wen?

---

Moderatorin: Frau Karin Hoffmann (DRK Kreisverband Schwerin-Stadt e.V.)

### **Zusammenfassung:**

*„Die Frage darf nicht sein wer wen koordiniert, sondern wer was koordiniert.“*

Es wird beschrieben, dass Konflikte zwischen Ehrenamt und Hauptamt vielseitig sind und oft aus mangelnder gegenseitiger Anerkennung, unklaren Zuständigkeiten und Machtkämpfen resultieren. Dabei wird die Frage nach einem produktiven Umgang mit diesen Dynamiken gestellt. Um die Kooperation zwischen Ehrenamt und Hauptamt produktiv zu gestalten werden drei Aspekte als wichtig hervorgehoben: (1) Anerkennung, dass Ehrenamt und Hauptamt trotz ihrer unterschiedlichen Perspektiven ein gemeinsames Ziel verfolgen, (2) Auseinandersetzung mit der Prävention

von Konflikten und (3) Umgang mit vorherrschenden Konflikten. Es besteht Einigkeit darüber, dass die Frage, wer was koordiniert, weitaus wichtiger ist, als die Frage, wer wen koordiniert. Das heißt, es geht darum, in spezifischen Kontexten klare Zuständigkeiten für Hauptamt und Ehrenamt zu definieren. Dabei ist wichtig, dass sich die Zuständigkeiten an vorhandenen Kompetenzen orientieren. Eine wichtige Rolle und Chance des Hauptamtes wird in der Koordination der Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen gesehen.

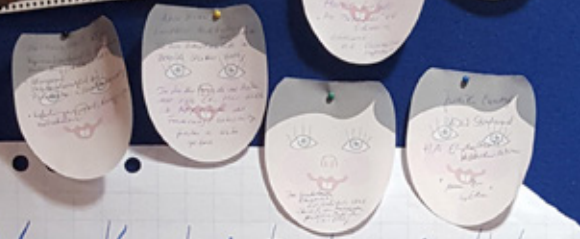
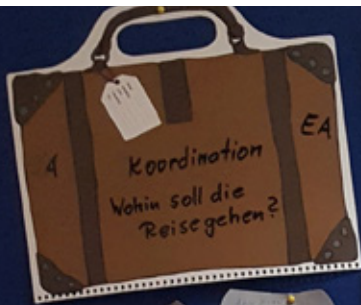
## Herausforderungen

- Mangelnde gegenseitige Anerkennung und Vorurteile zwischen Ehrenamt und Hauptamt. Nur als gleichberechtigte Partner können sie produktiv zusammenarbeiten.
- Aus asymmetrischen Machtdynamiken zwischen Ehrenamt und Hauptamt ergeben sich Machtkonflikte. Die Tatsache, dass Ehrenamtliche und Hauptamtliche die gleichen Ziele verfolgen gerät in Vergessenheit.
- Ehrenamtliche/die kleineren Vereine haben oft begrenzte finanzielle Mittel und stehen deshalb auch gegenüber anderen Ehrenamtlichen/kleineren Vereinen in Konkurrenz um Mittel, Teilnehmer, usw..
- Schwierigkeiten bei der Koordination zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen aufgrund von unterschiedlichen Verbindlichkeiten. Hauptamtliche tun sich teilweise schwer mit der oftmals geringeren Verbindlichkeit im Ehrenamt.
- Zuständigkeiten zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen sind oft unklar. Warum wer welche Aufgaben übernimmt, ist Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen teilweise nicht klar und die Aufteilung wird oft als nicht sinnvoll wahrgenommen.
- Der Umgang mit Konflikten und Machtdynamiken gestaltet sich schwierig.

## Handlungsempfehlungen

1. Ein regelmäßiger Austausch zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen muss ermöglicht werden, um gegenseitiges Verständnis, Anerkennung und Achtung zu fördern.
2. Ehrenamtliche und Hauptamtliche brauchen aber auch Möglichkeiten, sich zum Austausch getrennt voneinander zu treffen, um sich innerhalb der eigenen Gruppe gegenseitig stärken zu können.
3. Der Zugang zu Ressourcen und Finanzmitteln soll für Ehrenamtliche einfacher organisiert sein, z.B. durch unkomplizierte Antragstellung bei der Ehrenamtsstiftung MV.
4. Beim Umgang mit Konflikten zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen ist es wichtig, interne und externe Mediatoren als Helfer einzubeziehen.
5. Zuständigkeiten von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen müssen sich an vorhandenen Kompetenzen orientieren und für den jeweiligen Kontext spezifisch definiert werden.
6. Das Hauptamt soll die Koordination der Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen übernehmen.
7. Ehrenamtliche und Hauptamtliche sollen Schulungen zum Thema Koordination erhalten (z.B. Werkzeugkoffer mit Materialien, Leitfäden u.Ä.).





# Wer Koordiniert hier eigentlich wen?

Was!

HA

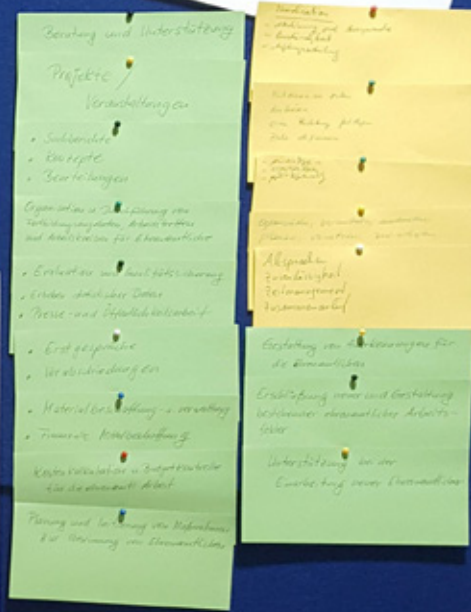
EA

Stadtkilferk  
Lampionumzüge  
Projekte  
Arbeitsgruppen

Ausbildung  
Öffentlichkeitsarbeit  
Jugendarbeit

Strategien/Konzepte  
Förderanträge  
Netzwerkarbeit

Ideen/Konzepte  
Förderanträge  
Netzwerkarbeit



## Ergebnis:

• Koordination der Kooperation

- ! Koordinierung der Kooperation HA+EA EA+EA
- ! Fortbildungen zum Thema Koordination
- ! Werkzeug Koffer - Materialien Leitfaden u.ä.

## Thementisch 2: Ehrenamt und externes Hauptamt in Politik und Verwaltung – wer erwartet was von wem?

---

Moderatorin: Katharina Allendorf (Flüchtlingsrat MV)

### **Zusammenfassung:**

*„Ich will nicht wissen, was nicht geht, ich will wissen, was wir gemeinsam pragmatisch entwickeln können.“*

Ehrenamtliche und Hauptamtliche bestätigen, dass sie ihre Aufgaben und spezifische Herausforderungen teilweise zu wenig kennen, und daher die gegenseitige Anerkennung fehlt. Die Hauptamtlichen stehen vor allem vor der Schwierigkeit an Vorschriften gebunden zu sein und bei Nichteinhaltung u.a. ihre berufliche Existenz bedroht zu sehen. Ehrenamtliche kreiden Hauptamtlichen Vorschriftentreue auf Kosten von Empathie an. Es besteht der Wunsch, dass Ehrenamtliche und Hauptamtliche sich als gleichberechtigte Partner anerkennen und ihre gegenseitig vorhandenen Ressourcen wahrnehmen, um gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Es sollen keine Feindbilder entstehen. Darin wird für beide Seiten eine Möglichkeit zur Entlastung gesehen. Starke Netzwerke werden außerdem als wichtig angesehen. Es wird betont, dass Wissenvermittlung über bereits bestehende Strukturen immer wieder wie-

derholt werden muss, vor allem für Neueinsteiger. Ehrenamtliche fordern von hauptamtlichen Stellen, regelmäßige Austauschmöglichkeiten. Runde Tische haben sich hier bereits bewährt. Ehrenamtliche erkennen, dass es für sie wichtig ist, ihre Forderungen lauter zu kommunizieren. Sie erwarten von Hauptamtlichen Unterstützung bei ihrem Vorhaben, ihren Forderungen Gehör zu verschaffen (z.B. bei Beschwerdeweiterleitung). Es besteht Einverständnis darüber, dass Vernetzung nicht nur auf lokaler Ebene (diese funktioniert bereits ganz gut), sondern auch auf Landkreis-Ebene stattfinden sollte. Von Ehrenamtlichen werden klare hauptamtliche Ansprechpartner gefordert, die dabei helfen sollen, Hilfeleistungen zugänglicher zu machen.

## Herausforderungen

- Hauptamtliche und Ehrenamtliche wissen zu wenig voneinander und von ihren unterschiedlichen Aufgaben und Herausforderungen. Ehrenamtliche werfen Hauptamtlichen vor, Prozesse zu verlangsamen oder unmöglich zu machen, indem sie sich regelmäßig in Vorschriften und Paragraphen zurückziehen. Vor allem kritisieren Ehrenamtliche die Abwesenheit von Empathie in diesem Kontext. Hauptamtliche haben klare Regeln und Bestimmungen, an die sie sich halten müssen. In Anbetracht der unsicheren Arbeitsmarktsituation in MV ist der Arbeitsplatzverlust für viele Hauptamtliche eine reale Angst und schränkt ihre Flexibilität stark ein. Datenschutzrichtlinien machen es für Hauptamtliche teilweise schwer, mit Ehrenamtlichen frei zu kommunizieren.
- Lokale Bündnisse sind teilweise gut vernetzt, aber landesweit gibt es Lücken bzw. keiner weiß, was der Andere macht. Hier stellen vor allem die langen Fahrtwege im Flächenland MV eine Herausforderung dar.
- Ehrenamtliche sind oft von Entscheidungen des Hauptamtes betroffen, werden aber unzureichend über Neuerungen und entsprechende Entscheidungen informiert.
- Hauptamtliche und deren Wissen sind für Ehrenamtliche oft schwer zugänglich. Da Wissen und mögliche Synergien nicht zugänglich sind, arbeiten viele ehrenamtliche Initiativen alleine anstatt zusammen. „Es gibt 50 Telefonnummern, aber nicht die eine. Es ist schade zu sehen, dass Leute im Ehrenamt resignieren, weil sie nicht den richtigen Ansprechpartner finden bzw. sich nicht vernetzen, weil es zu kompliziert ist und dann jeder sein eigenes Ding macht.“
- Ehrenamtliche finden sich oft in Situationen wieder, in denen eine extreme Verantwortung auf ihnen lastet und sie strukturell keinen oder sehr wenig Schutz haben (z.B. Übersetzungen beim Arzt für Geflüchtete). „Ich bin bei der Unterstützung von Flüchtlingen regelmäßig mit einem Fuß im Knast.“

## Handlungsempfehlung

1. Netzwerkarbeit auf lokaler und regionaler Ebene muss gefördert werden, damit sich Hauptamtliche und Ehrenamtliche besser kennen lernen. Eine Moderation dieser Treffen ist wichtig.
2. Hauptamtliche müssen Ehrenamtliche als Partner und Ressource wahrnehmen, statt als Feinde. Speziell an Stellen, wo es für Hauptamtliche aufgrund von Vorschriften schwierig wird, flexibel zu handeln. Ehrenamtliche können Hauptamtlichen helfen, schwierige Kommunikationswege zu öffnen, weil sie oft vertrauensvollere Beziehungen mit den Antragstellerinnen pflegen.
3. Plattformen, auf denen Hauptamtliche Ehrenamtliche über aktuelle Themen informieren, werden gebraucht (z.B. Runder Tisch Asyl). Es wurde diskutiert, dass es einen Unterschied macht, ob Haupt- oder Ehrenamt einlädt. Eine Einladung durch Hauptamtliche wird als Wertschätzung verstanden.
4. Die öffentlichen Behörden müssen eine zentrale hauptamtliche Stelle einrichten (z.B. Lotsen), die ohne große Hürden als Ansprechpartner zur Verfügung stehen: „was gibt es wo für wen“
5. Ehrenamtliche müssen ihre Forderungen klarer formulieren und kommunizieren. „Ehrenamt muss lauter werden“. Im Flüchtlingskon-

text ist es beispielsweise wichtig, sich dafür einzusetzen, dass hauptamtliche Dolmetscher bei Arztbesuchen zur Verfügung stehen, um die Geflüchteten selbst zu unterstützen, aber auch die Ehrenamtlichen in ihrer Verantwortung strukturell zu entlasten.

6. Die Ehrenamtsstiftung sollte eine Mittlerfunktion zwischen Ehrenamtlichen und politischen Institutionen/Landesregierung einnehmen, um die Forderungen der Ehrenamtlichen an die Politik weiter zu tragen. Beispielsweise sollte es eine Plattform für Beschwerden geben, die Anliegen und Schwierigkeiten von Ehrenamtlichen auf die Landkreisebene weiterleitet. Um einen Anfang zu machen, könnte die Ehrenamtsstiftung MV diese Mittlerfunktion übernehmen.

### Thema 3

## Familie, Beruf und Ehrenamt – unvereinbar oder flexibel gestaltbar?

Moderation: Holger Hollerbaum (Landesverband Seelische  
Gesundheit M-V e.V.)

Wie integriere ich  
das EA in mein Leben?

Betroffene Altersgruppen?

Möglichkeiten d. Vereinbarkeit?

EA aufgeben?

# Thementisch 3: Familie, Beruf und Ehrenamt – unvereinbar oder flexibel gestaltbar?

---

Moderator: Holger Hollerbaum (Landesverband Seelische Gesundheit MV e.V.)

## **Zusammenfassung:**

*„Ohne strukturelle Unterstützung ist der Spagat zwischen Familie, Beruf und Ehrenamt nur durch absolute Selbstaufopferung möglich.“*

Es besteht die Einschätzung, dass die Vereinbarkeit von ehrenamtlichem Engagement, Familie und Berufstätigkeit in einem Flächenland wie MV nur durch „absolute Selbstaufopferung“ leistbar ist. Trotz dieser Situation ist es eine Tatsache, dass sich in MV 1/3 der Menschen im Ehrenamt engagieren. Demnach hat das Ehrenamt einen wichtigen Stellenwert in der Gesellschaft, der jedoch nach Einschätzung der Diskussionsteilnehmer/-innen bisher strukturell zu wenig wertgeschätzt wird. Um diese Situation zu verbessern, wird vor allem die Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen und Arbeitgebern als wichtig angesehen.



## Herausforderungen:

- Ehrenamtliches Engagement ist ohne strukturelle Unterstützung nicht mit Berufstätigkeit und Familie vereinbar. Besonders die langen Fahrtwege und hohen Reisekosten in MV führen dazu, dass entweder die eigene Gesundheit und Leistungsfähigkeit, die Familie oder der Beruf unter dem ehrenamtlichen Engagement leidet.
- In Familien kann sich, wenn überhaupt, oft nur einer ehrenamtlich engagieren. Im berufstätigen Alter sind es häufiger Männer, die in Vereinen aktiv sind. Vor allem berufstätige Frauen mit Familie oder pflegebedürftigen Personen, haben es oft schwer sich zusätzlich ehrenamtlich zu engagieren und tun dies erst im fortgeschrittenen Alter. Weitere Personenkreise, für die ein Engagement schwierig ist sind: Personen, die sich im Übergang von der Erwerbsarbeit in den Ruhestand befinden, Pendler, Personen mit unplanbaren Arbeitszeiten, Personen deren finanzielle Situation unsicher ist.
- Momentan sind typische Ehrenamtliche Rentner/-innen oder Hartz-4-Empfänger/-innen. Daraus ergibt sich ein Generationenkonflikt, der es schwer macht, jüngere Menschen für ehrenamtliches Engagement zu begeistern.
- In Anbetracht der unsicheren Arbeitsmarktsituation in MV sind viele froh überhaupt beschäftigt zu sein. Das Gehalt reicht oftmals fast nicht zum Leben und Angestellte fühlen sich nicht in der Position, Forderungen an ihre Arbeitgeber zu stellen.
- Die Anerkennung und Wertschätzung von Arbeitgebern für ehrenamtliches Engagement fehlt oft. Bisher haben Arbeitgeber keinen sichtbaren Vorteil davon, dass sich ihre Angestellten ehrenamtlich engagieren. Dies mag u.a. daran liegen, dass sich die Erholungszeiten verkürzen und letztendlich ehrenamtliche Arbeit auch Arbeit bedeutet und Belastungen mit sich bringt.
- Für diejenigen, die sich in der geringen verfügbaren Zeit zwischen Familie und Beruf ehrenamtlich engagieren, ist es wichtig, dass ihre Zeit auch bei der „eigentlichen Sache“ ankommt und nicht in bürokratischen Tätigkeiten verpufft. Teilweise fordern Antragstellung und deren Abrechnung so viel Zeit, dass gar keine Zeit für das eigentliche Engagement übrig bleibt.

## Handlungsempfehlung

1. Bewusstsein über die Wichtigkeit von Ehrenamt in der Gesellschaft muss durch strukturelle Angebote und Initiativen gefördert werden, wie z.B. durch Arbeitgeber-Freistellungen für ehrenamtliches Engagement, Bildungsurlaub für Ehrenamtliche, flexiblere Öffnungszeiten der Kindertagesstätten/ Kinderbetreuung, Zeitkarten für Ehrenamtliche (Austausch von Unterstützungsleistungen „Geben und Nehmen“ im engeren Umfeld).
2. Arbeitgeber müssen mehr in die Gespräche zum Thema ehrenamtliches Engagement eingebunden werden, um besser zu verstehen, wie sie vom ehrenamtlichem Engagement ihrer Mitarbeiter/-innen profitieren können. So könnten Arbeitgeber auch bei der Rekrutierung von ehrenamtlichem Nachwuchs helfen. Es gibt z.B. Modelle, in denen Angestellte schon vor dem Ruhestand Anschluss an ehrenamtliche Initiativen mit Hilfe ihrer Arbeitgeber erhalten.
3. Für Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber muss es Entlastungs- und Anerkennungsstrukturen für ehrenamtliche Tätigkeiten geben, um das Engagement überhaupt erst zu ermöglichen.: Arbeitgeber könnten z.B. den Personalausfall bezahlt bekommen (ähnlich wie Schöffen, Schlichter, Richter); ein Zeitausgleich im Betrieb sowie Aufwandsersatz, und Angebote für Psychohygiene (Supervision) könnten ermöglicht werden.
4. Ehrenamt muss ins Arbeitsleben integriert werden, um berufstätigen Männern, Frauen und auch Menschen, die Andere pflegen einbinden zu können.
5. Ehrenamtliche müssen durch hauptamtliche Stellen (z.B. Vereinsbüro) bei Organisations-, Verwaltungs-, Finanzierungs- und Abrechnungsaufgaben unterstützt werden. Diese hauptamtlichen Stellen dürfen nicht anteilig finanziert sein, sonst verbringen die Mitarbeiter einen Großteil ihrer Arbeitszeit mit der Finanzierung der eigenen Stelle.
6. Ehrenamtliche Tätigkeiten dürfen nicht fehlende Versorgungsstrukturen ersetzen (z.B. Selbsthilfearbeit chronisch erkrankter Menschen).

Gutscheine

Weiterbildung ③

Kompetenznachweise, Zertifikate,  
Teilnahmebescheinigungen, Urkunden

Pressenachrichten

Präsente

Ehrenamtskarte

Eintrittskarten

öffentliche Ehrung

Treffen, Begegnungen

(exklusiv, besonders)

Zugang zu besonderen

Orten/Veranstaltungen

persönliches Danke

Unterstützung

Eutlastung

Kindern betreuen

Senioren u.a.

# Thementisch 4: Qualifiziert für's Ehrenamt – ist Fortbildung Hemmnis oder Motivation für Engagement?

---

Moderatorin: Louisa Muehlenberg (Ehrenamtsstiftung MV)

## **Zusammenfassung:**

*„Qualifizierung ist extrem wichtig, sonst stößt man an seine Grenzen.“*

Qualifizierung im Ehrenamt wird allgemein als wichtig und gewollt angesehen und trotzdem wird beschrieben, dass Qualifizierungsangebote oft schlecht besucht sind. Es wird kritisiert, dass über bestehende Qualifizierungsangebote und deren Finanzierungsmöglichkeiten unzureichend informiert wird und die Angebote für Ehrenamtliche teilweise wenig relevant sind. Qualifizierungsangebote sollten sich an den spezifischen Bedürfnissen der Ehrenamtlichen orientieren. Das bedeutet sowohl Bedürfnisse als auch Kompetenzen der Ehrenamtlichen sollten abgefragt und Qualifizierungsangebote so gestaltet werden, dass sie an diese Bedürfnisse und Kompetenzen der Ehrenamtlichen anknüpfen. Um Qualifizierung in einem Flächenland wie MV gut realisieren zu können, wird gefordert Qualifizierungsangebote möglichst lokal zu organisieren. Darüber hinaus wird die Bündelung von Kompetenzen und deren Weitergabe innerhalb und zwischen Vereinen als sehr wichtig und bisher als ungenügend umgesetzt angesehen.

## Herausforderungen

- Qualifizierung im Ehrenamt ist unverzichtbar, da die Menschen sonst oft „planlos“ sind. Die Qualifizierungsangebote können vielfältig sein, müssen aber an die Bedürfnisse und Kompetenzen der Ehrenamtlichen anknüpfen.
- Mit Qualifizierung im Ehrenamt sind viele positive Aspekte verbunden: Steigerung des Selbstwertgefühls, Wiedereintritt ins Arbeitsleben, neue Tätigkeitsfelder und Stärken kennen lernen, Nachweise über erlernte Fähigkeiten und Kompetenzen.
- Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen fehlt oft die Übersicht über die Vielzahl an Qualifizierungsangeboten. Diese Situation führt unter anderem dazu, dass viele Angebote nicht ausreichend besucht werden. Auch die Frage welche Kosten und Pflichten im Rahmen von Qualifizierungsmaßnahmen auf die Vereine zukommen sind oft unklar (z.B. Fahrkosten, Fahrzeiten, Räumlichkeiten, Mietkosten und Versorgung). „Allerdings wissen Vereine nicht,

dass es Fördertöpfe für Qualifizierung gibt, sie sind oftmals zu wenig öffentlich. Andererseits werden viele Weiterbildungsangebote nicht genutzt oder haben nur wenige Teilnehmerzahlen.“

- Der Wissenstransfer innerhalb und zwischen Vereinen wird bisher noch ungenügend genutzt. Die verschiedenen Institutionen und Initiativen verfügen über eine Vielzahl von Kompetenzen, von denen sie untereinander und auch externe Personen profitieren könnten. Trotz dieser Tatsache schwimmen viele Vereine in ihrem eigenen Saft und teilen ihre Kompetenzen und Erfahrungen bisher zu wenig. „Die Vorsitzenden unseres Kleingartenvereins sterben weg und damit stirbt ihr Wissen auch.“
- Das Gelernte bei Qualifizierungsmaßnahmen bleibt oft bei den Individuen, welche an den Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben hängen und wird nicht genug in die Vereine getragen, so dass auch andere davon profitieren können.

## Handlungsempfehlungen

1. Zum Thema Qualifizierung und konkreten Qualifizierungsangeboten muss mehr Öffentlichkeitsarbeit geleistet werden: Was gibt es für wen und wie kann es kommuniziert werden? Denkbar wäre die Nutzung einer Weiterbildungsdatenbank, die über den Landkreis hinaus bekannt gemacht wird.
2. Qualifizierungsangebote müssen niedrigschwellig und für Ehrenamtliche unkompliziert zugänglich sein. Qualifizierung kann z.B. als Vorbereitung auf eine ehrenamtliche Tätigkeit angeboten werden und/oder als Begleitangebot. „Wir brauchen niedrigschwellige Angebote für kleine Anträge und Leistungen – auch für kleine Initiativen mal 100 Euro unkompliziert ohne Kladderadatsch.“
3. Qualifizierungsangebote müssen sich an den Themen und Bedürfnissen (Themen, Zeit, Ort, usw.) der Ehrenamtlichen orientieren. Wichtige Themen im Ehrenamt müssen zunächst erhoben werden und im Hauptamt/lokalen Institutionen etabliert werden, z.B. über eine Sprechstunde. Ein momentanes Bedürfnis sind Workshops zum Thema Psychohygiene.
4. Qualifizierungsangebote müssen sich an den Kompetenzen der Ehrenamtlichen orientieren und darauf aufbauen. Das heißt, bevor Qualifizierungsangebote angeboten werden, müssen Kompetenzen der Ehrenamtlichen bekannt sein bzw. abgefragt werden.
5. Die erworbenen Kompetenzen durch ehrenamtliches Engagement müssen mit Hilfe von Nachweisen/Zeugnissen anerkannt werden. Sie können auch für potentielle Arbeitgeber relevant sein: z.B. Zeugnisse, die aufzeigen welche Kompetenzen durch das ehrenamtliche Engagement erworben wurden, können hier hilfreich sein.

6. Es sollte mit Arbeitgebern zusammengearbeitet werden, z.B. um von ihnen mehr Verständnis und Bereitschaft für Freistellungen einzufordern.
7. Netzwerke unter Vereinen/Ehrenamtlichen müssen gestärkt und Synergien besser genutzt werden. Diejenigen, die schon Qualifizierungsmaßnahmen anbieten und noch Kapazitäten haben, sollten ihre Angebote für andere Vereine und Ehrenamtliche öffnen. „Ich als Hauptamtlicher biete regelmäßig Schulungen zum Vereinswesen an – zum Beispiel wie schreibt man ein Protokoll oder eine Satzung, wie macht man die Abrechnung usw. Generell wäre es auch okay, wenn andere Vereine ihre Mitglieder zu uns schicken. Da können wir uns besser vernetzen.“
8. Die vorhandenen Kompetenzen von Ehrenamtlichen müssen erfasst, kommuniziert und genutzt werden. Beispielsweise gibt es ca. 600 ausgebildete Senior Trainer/-innen in ganz MV, deren Wissen zur Verfügung steht, aber bisher nicht genügend bekannt ist und daher zu wenig genutzt wird.
9. Die Bündelung der Kompetenzen von Ehrenamtlichen kann durch ein Kompetenznetzwerk erfolgen (z.B. fachübergreifend Themen in Kooperation anbieten). So können Ehrenamtliche ihre Kompetenzen intern und extern einbringen. Beim Aufbau eines Kompetenzzentrums wird die Hilfe der Ehrenamtsstiftung MV gefordert.
10. Vereinsinterne Weiterbildungen müssen angeboten werden, um zu verhindern, dass in Vereinen vorhandenes Wissen nicht verloren geht, sondern strukturell verankert wird. Das kann einerseits heißen, dass ältere Ehrenamtliche ihr Wissen an jüngere Ehrenamtliche weitergeben, oder aber dass Teilnehmer/-innen an Weiterbildungsmaßnahmen sich verpflichten, das Erlernte im Anschluss an andere Vereinsmitglieder weiterzugeben.
11. Die Beziehung zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen soll verbessert werden, vor allem durch: Etablierung von hauptamtlichen lokalen und kommunalen Ansprechpartner/-innen; Wahl einer verantwortlichen Person innerhalb des Vereins für Kommunikation mit Hauptamtlichen, Qualifizierung von Hauptamtlichen bezüglich der Bedürfnisse von Ehrenamtlichen, Bekanntmachung qualifizierter Ehrenamtlicher beim Hauptamt, Etablierung eines Referent/-innen-Pools (Möglichkeit bekannte Referent/-innen einzupflegen und nach Thema oder Name zu suchen).



# Was passiert, wenn HA mit EA zusammenarbeiten und umgekehrt

---

fehlende Achtung

Finanzmittelbeteiligung  
f. Projekte

pos. Ergänzung

Motivation

fehlendes Wissen  
voneinander

Druck von oben

Zeitfragen

Erfahrungsaustausch

## Thementisch 5:

# Nachwuchs ins Ehrenamt – wollen die nicht oder können die nicht? Und wenn, wie kriegen wir sie doch?

---

Moderator: Reinhold Uhlmann (Landeskoordinator der Beteiligungswerkstatt des Landesjugendrings M-V e.V.)

### Zusammenfassung:

*„Um Nachwuchs zu gewinnen, muss man zunächst wissen, welche Motivationen hinter ehrenamtlichem Engagement stecken.“*

Nachwuchs für das Ehrenamt zu erreichen gestaltet sich schwierig. Ganztagschulen, geringe Einkommen, das Hartz-IV-System, sowie eine vorherrschende Ich-Bezogenheit und Karriereorientierung werden als Hindernisse für ehrenamtliches Engagement angesehen. In Anbetracht dieser Situation ist es wichtig, sich genauer damit zu beschäftigen, welche Motivationen für Menschen hinter ehrenamtlichem Engagement stecken, um diese gezielt anzusprechen. Die Diskussion ergibt, dass ehrenamtliches Engagement dabei helfen kann „seinen Platz“ zu finden und sich selbst weiterzuentwickeln. Diese Aspekte sollten bei der Kommunikation mit potentiellern Nachwuchs ins Zentrum gestellt werden. Ebenso ist es wichtig, die Möglichkeit zur Einbringung eigener Ideen aufzuzeigen und Menschen durch die Wertschätzung ihrer Kompetenzen zu motivieren. Es wird besprochen, dass generell alle Kommunikationskanäle zur Nachwuchsgewinnung genutzt werden können, dass aber speziell bei Jugendlichen die Schule in diesem Kontext eine wichtige Rolle spielen kann.

### Herausforderungen

- Die Nachwuchsgewinnung wird insbesondere durch folgende Rahmenbedingungen erschwert: gebundene Ganztagschulen, die den Kindern am Nachmittag die Zeit für ehrenamtliche Aktivitäten nehmen; geringe Einkommen, das Hartz-IV-System insbesondere wegen der Anrechnung von Aufwandsentschädigungen auf Leistungen, eine vorherrschende Ich-Bezogenheit und Karriereorientierung.
- Speziell unter Teenagern fehlt ehrenamtliches Engagement. Viele Eltern, die noch im Kindergarten in ehrenamtliche Aktivitäten eingebunden wurden, hören häufig damit auf, wenn ihre Kinder Teenager werden. Das führt dazu, dass gerade in dieser Altersgruppe Rollenmodelle fehlen, die ehrenamtliches Engagement vorleben.
- Eine zentrale Frage ist, wie Nachwuchs inhaltlich angesprochen werden muss, um sie zu begeistern. Dafür ist es wichtig, sich über die Motivationen, die hinter ehrenamtlichem Engagement stecken, bewusst zu werden und

in der Ansprache darauf abzielen.

- In Vereinen wird eine Schwierigkeit darin gesehen, eine gute Balance zwischen neuen Impulsen/„frischem Wind“ und Anerkennung langjähriger Erfahrung und Nachhaltigkeit zu halten. Einerseits geht es darum „von unten“/vom Nachwuchs neue Impulse zuzulassen und einzubringen, die Vereine attraktiver machen und andererseits darum „von oben“/von erfahrenen Personen Nachhaltigkeit zu sichern. Teilweise entstehen Konflikte zwischen neuen und alt eingesessenen Vereinsmitgliedern: „Die „alt eingesessenen“ Mitglieder blockieren teilweise Initiativen von den „neuen“ Mitgliedern, was zu Frustrationen auf beiden Seiten führt.“

## Handlungsempfehlungen

1. In Anbetracht der teilweise fehlenden Rollenbilder für Engagement im eigenen familiären Umkreis, gilt es Nachwuchs über die Schule zu erreichen. So kann z.B. der Stellenwert von ehrenamtlichem Engagement stärker in der Bildung kommuniziert werden, Engagement-Projekte im Schulunterricht/bei Ganztagsangeboten eingeführt werden und ein Ehrenamtskalender helfen.
2. Personen, die bisher nicht erreicht wurden können z.B. durch kleine Angebote/Projekte oder auch Schnuppertage eingebunden werden. Dabei ist wichtig, dass diese Einsteiger/-innen kompetent begleitet werden.
3. In der Ansprache ist es wichtig Beteiligungsmöglichkeiten aufzuzeigen anstatt lediglich „ausführendes Personal“ zu suchen.
4. Um die Hemmschwelle für Engagement bei Neueinsteiger/-innen herabzusetzen, sollte sprachlich eher von „einbringen“ bzw. „helfen“ gesprochen werden, statt gleich um die Übernahme von Positionen und Ämtern zu fragen.
5. Um einzelne Menschen für bestimmte Bereiche zu gewinnen, ist es oft hilfreich, bei der direkten Ansprache ihre besondere Eignung und ihre Kompetenzen dafür zu betonen. Verbunden damit sollte auch eine fortlaufende Wertschätzung stattfinden, um Menschen zu halten.
6. In der Kommunikation zur Nachwuchsgewinnung sollte außerdem auf die Motive für ehrenamtliches Engagement abgezielt werden, diese sind insbesondere: (1) Gutes tun, anderen helfen, sich für die Gesellschaft einsetzen, (2) „seinen Platz“ finden, sich selbst weiterentwickeln, (3) Erwerb von Erfahrungen und Kompetenzen, die u.a. beruflich nützlich sind.
7. Hinsichtlich der Kommunikationswege wurden besonders folgende Ansprechmöglichkeiten diskutiert: (1) Nutzung reeller und digitaler Netzwerke, (2) Nutzung der Online-Ehrenamtsbörsen bzw. Vermittlerfunktionen von Ehrenamtsstiftung, Landkreisen und Mitmachzentralen, (3) Flyer bzw. Gutscheine, die Menschen bei der Anmeldung im Einwohnermeldeamt bekommen.

# Thementisch 6:

## Ehrenamt macht Hauptamt – wo hört Ehrenamt auf, wo brauchen wir mehr Hauptamt?

---

Moderator: Claus Oellerking, Flüchtlingshilfe Schwerin e. V.

### **Zusammenfassung:**

*„Miteinander, nicht übereinander reden!“*

Bei der Frage, wo das Ehrenamt aufhört und mehr Hauptamt gebraucht wird, stehen nach Ansicht der Diskussionsteilnehmenden diese Themen im Fokus: (1) die Gestaltung der Beziehung und des Umgangs zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen, (2) die Unterstützung ehrenamtlicher Initiativen und (3) die sinnvolle Kombination von Kompetenzen und Tätigkeitsfeldern für Ehrenamtliche. Eine gute und konkrete Abstimmung der Arbeit von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern kann das Miteinander verbessern und die Effektivität und Effizienz steigern. Eine hilfreiche Unterstützung durch Hauptamtliche wird darin gesehen als Lotse zu fungieren, der (1) Hilfesuchende und Helfende zusammenbringt, (2) Räume gestaltet, in denen Ehrenamtliche und

Hauptamtliche zusammenkommen und sich austauschen können und (3) Formate gestaltet, in denen neue Ehrenamtliche akquiriert werden können – vor allem diejenigen, die bisher noch nicht erreicht wurden. Erwünscht sind Anlaufstellen, die bei der Organisation und Finanzierung ehrenamtlicher Arbeit beratend und begleitend tätig sind: Wie werden bestimmte Abläufe richtig gut organisiert? Woher bekomme ich finanzielle bzw. sachliche Unterstützung für das Vorhaben? Wo Hilfe bei der Antragstellung und Abrechnung? Als wichtig wird darüber hinaus angesehen, die vorhandenen Kompetenzen der Ehrenamtlichen sinnvoll einzusetzen und sie nicht abzuwerten, nur weil sie „ehrenamtlich“ sind.

## Herausforderungen

- Konflikte zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen resultieren aus schlechter Kommunikation und Frustration über bürokratische Hürden. Für Ehrenamtliche ist es meist nur schwer nachvollziehbar, dass ihr Tatendrang durch die Haltungen, manchmal auch Vorschriften der Hauptamtlichen gebremst wird. „Das schlimmste für Ehrenamtliche, die sagen „ich will was“, ist zu hören „das geht nicht“. Es liegt ganz an den Menschen in den Funktionen – wo ein Wille ist, ist ein Weg. Es geht darum Türen zu öffnen und um eine Änderung in der Haltung im Hauptamt gegenüber dem Ehrenamt.“
- Obwohl es viele Möglichkeiten gibt, sich ehrenamtlich zu engagieren und sich auch viele Menschen engagieren würden, ist es immer wieder eine Herausforderung beide Seiten zusammenzubringen. Es gibt Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren könnten, die aber gar nicht erreicht werden. Es gibt Menschen, die sich engagieren wollen, aber nicht wissen, wohin sie sich wenden sollen. Es gibt Ehrenamtliche, die aktiv sind, aber nicht wissen, wo sie Unterstützungsleistungen für ihr Vorhaben erhalten können.
- Bisher gibt es zu wenig öffentliche Räume, die potentielle Ehrenamtliche aktiv einbeziehen. Hauptsächlich werden Menschen über Mund-zu-Mund-Propaganda eingebunden. Speziell in ländlichen Räumen werden zu wenige Personen erreicht.
- Als Beispiel für einen möglichen Austausch werden die Ehrenamtsbörse in Rostock und Ehrenamtsmesse in Schwerin genannt. Allerdings werden diese Räume hauptsächlich von Personen genutzt, die bereits ehrenamtlich aktiv sind. Neue Ehrenamtliche werden dort nicht erreicht. „Die Ehrenamtsmesse in Schwerin ist gut besucht, aber nur eine Insider Nummer – sehen und gesehen werden, immer die gleichen Personen. Die Personen, die alleine zu Hause sitzen, werden nicht erreicht bzw. wenige neu angeworben. Die Anwesenden nutzen den Raum zum Netzwerken.“
- Kurzfristige Projektfinanzierungen erschweren es, langfristige Arbeit zu etablieren. Die Website „Rostock Aktiv“ ist ein Beispiel. Hier werden diejenigen, die sich engagieren wollen mit potentiellen Aufgaben zusammengebracht und vernetzt. Allerdings scheitert die regelmäßige Pflege der Website an zu kurzfristigen Projektfinanzierungen.

## Handlungsempfehlungen

1. Ehrenamtliche und Hauptamtliche müssen ihre Haltungen verändern. Hier wird gefordert, dass es mehr Möglichkeiten zum Austausch gibt „Miteinander, nicht übereinander reden!“.
2. In der Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen müssen gegenseitige Erwartungen klar ausgesprochen und besprochen werden. Zusagen müssen eingehalten werden und es sollte eine Einstellung des „möglich machen wollen“ herrschen. Ehrenamtliche fordern von Hauptamtlichen ihre Haltung dahingehend zu verändern, dass es ihnen um das Möglich-machen geht und sich zur Not auch mal langfristig für nachhaltige Veränderungen einzusetzen (z.B. wenn Gesetze im Weg stehen) „Ehrlich sein ist wichtig. Wenn ich nicht weiß, was geht, dann muss ich mir – als Hauptamtlicher – Gedanken machen und im Nachgang Rückmeldung geben. Rückmeldung einhalten und nicht jemanden hängen lassen, sonst kommt der nicht wieder, fair sein und ehrlich sagen was geht.“
3. „Lotsen“ sollten regional als feste Einrichtungen geschaffen und eingesetzt werden. Sie sollen (1) Ehrenamtlichen/Institutionen helfen sich zurechtzufinden, Antworten auf Fragen wie „Wo kann ich Mittel beantragen?“, „Wo erhalte ich Hilfe bei der Abrechnung?“ finden und (2) grundsätzlich Menschen beim Einstieg ins Engagement unterstützen.
4. Weitere Wege Ehrenamtliche zu erreichen sind: Stellenbeschreibungen für Ehrenamtliche entwickeln, potentielle Ehrenamtliche zu einem persönlichen Gespräch einladen, Begleitung der Ehrenamtlichen während der Tätigkeit, Kompetenzen der Personen berücksichtigen und sinnvoll einbringen “Leute abholen, da wo sie was können”, Schnuppertage anbieten.
5. Projektlaufzeiten von einem Jahr werden als untragbar angesehen und machen es außerdem unmöglich nachhaltig zu arbeiten. Langfristige Programme zur Stärkung des Ehrenamtes und zur Absicherung wahrgenommener und erfüllter gesellschaftlicher Aufgaben sollten wenigstens auf 25 Jahre angelegt werden.
6. Zum Thema Belastung/Entlastung braucht es eine nachhaltige Verantwortung der Politik für Ehrenamt: Angebote für Begleitung/Coaching ehrenamtlicher Vorhaben/Prozesse, Angebote für Teamentwicklung, individuelle oder gemeinsame Coachings.



## Thementisch 7:

# „Danke“ – ein Wort, tausend Arten, es zu sagen, jedem auf seine Weise

---

Moderatorin: Dr. Kristin Junga (Arbeitsstelle Ehrenamt der Nordkirche)

### Zusammenfassung:

*„Anerkennung fängt bei den Rahmenbedingungen an.“*

Die Rahmenbedingungen wie ehrenamtliches Engagement anerkannt wird, spielen eine zentrale Rolle. Es kann z.B. durch Transparenz oder unkomplizierte Zugangsmöglichkeiten bereits Anerkennung ausgedrückt werden, noch bevor eine ehrenamtliche Tätigkeit begonnen wurde. Weiterhin wurde diskutiert, dass Anerkennung auf die Motivationen, die hinter ehrenamtlichem Engagement stecken, reagieren muss. Die Motivationen können sehr unterschiedlich sein, demnach können auch die Formen der Anerkennung sehr unterschiedlich sein. Anerkennung darf sich laut der Diskussionsteilnehmenden nicht nur auf Ehrenamtliche beschränken, sondern muss auch Hauptamtliche einbeziehen. Trotz der teilweise sehr nahen Zusammenarbeit von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen sind sie sich ihrer spezifischen Herausforderungen und Grenzen nicht immer bewusst. Es besteht Einvernehmen darüber, dass es eine Vielzahl unterschiedlicher Akteure gibt, die in verschiedenen Kontexten für Anerkennung zuständig sind und, dass verpasste Anerkennung mit extremer Frustration einhergeht.

### Herausforderungen

- Die Frage nach angemessener Anerkennung im Ehrenamt ist schwer zu beantworten. Anerkennung ist angemessen, wenn sie sich nach den jeweiligen individuellen Motivationen der Ehrenamtlichen richtet.
- Die Relevanz von ehrenamtlichem Engagement ist Hauptamtlichen und Verantwortlichen auf den Leitungsebenen oft nicht ausreichend bewusst. Mangelnde Wertschätzung dieses Engagements kann zu Frustration bei Ehrenamtlichen führen. Der Prozesse von Vereinsregistrierung ist hier beispielhaft. Dieser dauert teilweise extrem lange, was für ehrenamtliche Vorstände sehr frustrierend ist. So behindert hauptamtliche Verwaltung Ehrenamtliche. Die mangelnde Wertschätzung von Ehrenamtlichen wird beispielweise auch an unangemessenen Diskussionen von Hauptamtlichen über „10 Euro Aufwandsentschädigung“ für Ehrenamtliche deutlich. Ehrenamtliche fühlen sich dadurch nicht wertgeschätzt.

## Handlungsempfehlungen

- Sowohl Hauptamtliche als auch Ehrenamtliche brauchen Anerkennung für ihre Leistungen. Oft sind sie sich über ihre gegenseitigen Herausforderungen und Grenzen nicht bewusst. Das führt zu mangelnder gegenseitiger Anerkennung. „Ich arbeite hauptamtlich für den Landessportbund und ehrenamtlich für die Lebenshilfe, daher kenne ich beide Perspektiven. Eine Form Danke zu sagen, ist für mich als Hauptamtliche beispielsweise Kulanz bei Antragsfristen zu zeigen, weil ich weiß wie schwer es für Ehrenamtliche ist so einen Antrag zu stellen. So lange mir als Hauptamtlicher Möglichkeiten zur Kulanz bleiben, werde ich diese Wege finden und gehen.“
  - Eine Schwierigkeit im Kontext Anerkennung ist die Frage wie Menschen, die Hartz-IV Leistungen empfangen und ehrenamtlich aktiv sind, finanzielle Aufwandsentschädigungen erhalten können, ohne dass diese finanzielle Einbußen/Abzüge nach sich ziehen.
  - Die Zuständigkeiten für Anerkennung sind vielfältig und werden teilweise nicht erkannt. Fehlende Anerkennung kann zu extremer Frustration führen.
1. Anerkennung kann durch folgende Aspekte erfolgen: (1) Rahmenbedingungen, (2) politisches und gesellschaftliches Ansehen/Wertschätzung, (3) wertschätzender Umgang innerhalb der Organisation (zwischen Ehrenamtlichen, zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen, zwischen externen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen), (4) Wertschätzung der Arbeitgeber (Freistellung, materielle Unterstützung, Engagement als positive Eigenschaft von Mitarbeitenden), (5) positive Schlagzeilen (Medien, Öffentlichkeitsarbeit, Zugang zu Medien), (6) Bildungssystem (bereitet auf Ehrenamt vor, Lebensmodell „engagierter Mensch“), (7) innere/äußere Anerkennung, (8) Publizität/Transparenz/Information, (9) Anerkennung durch Politik und Gemeinden, (10) finanzielle Anerkennung (Angemessenheit von Kostenersatz, Engagierte müssen nichts dazu zahlen, Aufwandsentschädigung sind möglich), (11) Gerechtigkeit zwischen Ehrenamtlichen stärken
  2. Gute Rahmenbedingungen müssen bereitgestellt werden, um die Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen positiv zu gestalten. Folgende Aspekte müssen dabei beachtet werden: (1) Verbindlichkeiten, (2) klare Aufgabenstellungen und –trennung, (3) Aufteilung der Aufgaben auf

- viele Schultern, (4) Aufteilung der Aufgaben nach Fähigkeiten, (5) zeitliche Flexibilität, (6) projektbezogene oder modulartige Tätigkeiten, Aufgaben mit Ausstiegs- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten, (7) Kontaktpflege und Informationsaustausch, (8) offener Umgang mit Konflikten, (9) kooperativer und gleichberechtigter Arbeitsstil, (10) Qualifizierung und Weiterbildung, (11) Förderung von Erfahrungsaustausch zwischen Ehrenamtlichen, um Frustrationen abzumildern bzw. zu verhindern, (12) Aufwandsentschädigungen müssen eine Selbstverständlichkeit sein.
3. Motivationen von Ehrenamtlichen müssen bei der Anerkennung berücksichtigt werden. Praktisch heißt das z.B. (1) Motivationen kennen und beachten (2) Anerkennung von Einzelnen und der Organisation als Ganzes, (3) keine pauschale Anerkennung, sondern individuelle Anerkennung, (4) materielle und immaterielle Anerkennung sind gleichermaßen wichtig, (5) Blick auf „eigene“ Ressourcen, (6) Von innen und von außen – z.B. finanzielle Mittel oder Sachspenden, (7) zweckgebundene finanzielle Förderung, (8) Ehrenamtskarte, (9) nachhaltiges Danke anstatt Blumenstrauß, (10) Ehrungen, Ehrenamtstag.
  4. Individuelle Formate der Anerkennung können sein: (1) Motivierte Hauptamtliche, (2) Gut-scheine, (3) Weiterbildungen, (4) exklusive/besondere Treffen/Begegnungen, (5) Kompetenznachweise/Zertifikate/Teilnehmerbescheinigungen/Urkunden, (6) Presseartikel, (7) Präsente, (8) Ehrenamtskarten, (9) Eintrittskarten, (10) Zugang zu besonderen Orten/Veranstaltungen, (11) persönliches Danke, (12) Unterstützung/Entlastung (z.B. Kinderbetreuung, Senioren, usw.), (13) öffentliche Ehrung, (14) Informationen über Förderprogramme und finanzielle Förderung (Stabilität wichtig), (15) Anerkennung durch die Nutznießer der Vereinsarbeit, (16) „innere“ Anerkennung, weil die Vereinsarbeit Spaß macht.
  5. Die aktive Mitwirkung zahlender Mitglieder kann durch folgende Maßnahmen gefördert werden: Mitglieder befragen und in Kommunikation einbinden, Informationen gut kommunizieren, Mitglieder gezielt ansprechen (mit klaren und ggf. kleinteiligen Aufgabenstellungen), Anerkennung ausdrücken, wirkliche Optionen anbieten, Reflexion über die gesellschaftliche Relevanz von Ehrenamt in Haushalten fördern.
  6. Verschiedene Akteure haben Zuständigkeiten, wenn es um Anerkennung geht. Je nach Kontext können folgende Akteure eine Rolle spielen: (1) Land, (2) Bund, (3) Wohlfahrtsverbände, (4) Dachorganisationen, (5) Wirtschaft, (6) Mitglieder, (7) Kirchen, (8) Parteien, (9) Stif-

- tungen, (10) Vereine/Verbände, (11) Bevölkerung, (12) Medien, (13) Vereinsvorstände, (14) Ehrenamtsstiftung, (15) Gemeinde/Kommunen
7. Die Ehrenamtsstiftung sollte folgende Aspekte zum Thema Anerkennung aufgreifen: (1) prüfen, welche Modelle für Ehrenamtskarten in Deutschland funktionieren, (2) sich für das Thema Beschleunigung der Vereinsregister-eintragung einsetzen, (3) das Thema Ausgrenzung, speziell bei Menschen mit geringem finanziellen Hintergrund aufgreifen und dafür sorgen, dass beispielsweise Menschen, die mit Harz IV leben, in ihrem Engagement gestärkt werden. Hier gilt es die Anzahl der Hartz IV Leistungsempfänger zu recherchieren und sich mit Möglichkeiten des Umgangs bezüglich Anerkennung/Aufwandsentschädigungen auseinanderzusetzen, (4) das Thema Ausnutzung. Ehrenamtliche haben einen schützenswerten Status, sind allerdings verstärkt von Ausnutzung bedroht. Das Ehrenamtsgesetz muss basierend auf einer vorherigen Grundsatzdiskussion aktualisiert werden. Die Ehrenamtsstiftung MV sollte sich dafür einsetzen.

## Impressum

Dokumentation Ehrenamt und Hauptamt –  
Zusammenarbeit gemeinsam gestalten

Herausgeber:  
Stiftung für Ehrenamt und bürgerschaftliches  
Engagement in Mecklenburg-Vorpommern  
Eisenbahnstraße 8  
18273 Güstrow  
Tel: 03843 77499-0  
Mail: [kontakt@ehrenamtsstiftung-mv.de](mailto:kontakt@ehrenamtsstiftung-mv.de)  
Web: [www.ehrenamtsstiftung-mv.de](http://www.ehrenamtsstiftung-mv.de)

Redaktion:  
Kulturgeschichten e. V., Donaustraße 100,  
12043 Berlin  
Lensa Mohammed  
Alessa Meuer

Weitere Mitwirkende dieser Auflage:  
Karin Hoffmann  
Katharina Allendorf  
Holger Hollerbaum  
Kristin Rein  
Claus Oellerking  
Dr. Kristin Junga  
Louisa Muehlenberg

1. Wo fängt Anerkennung an
2. Welche Formen fördern gute Zusammenarbeit?
3. Wie kann Anerkennung verschiedene Motivationen berücksichtigen?
4. Welche individuellen Formate sind hilfreich?
5. Und gibt es Zuständigkeiten?
6. Mitwirkung v. (zahlenden) Mitgliedsinitiatoren/einfordern - wie?

